



FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS

GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y
FAMILIAR**

Trabajo Fin de Grado presentado por Cándida Duarte Aranda, siendo la tutora del mismo la profesora María del Carmen Aguilar del Castillo.

Vº. Bº. De la tutora:

Alumna:

D.

D.

Sevilla. Junio de 2016



GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD

FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS

TRABAJO FIN DE GRADO

CURSO ACADÉMICO [2015-2016]

TÍTULO:

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

AUTOR:

CÁNDIDA DUARTE ARANDA

TUTOR:

DR. MARÍA DEL CARMEN AGUILAR DEL CASTILLO

DEPARTAMENTO:

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ÁREA DE CONOCIMIENTO:

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

RESUMEN:

Este proyecto tiene como objetivo primordial analizar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en todos sus aspectos. En primer lugar, en el primer capítulo realizamos una breve introducción de cómo ha ido evolucionando este concepto a lo largo del tiempo y como a partir de la década de los años noventa comienza a adquirir mayor importancia gracias a la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral. Posteriormente, pasamos a analizar las distintas políticas de empleo llevadas a cabo, vinculadas a la conciliación tanto a nivel nacional como autonómico. Una vez analizadas las políticas de empleo, pasamos a realizar un recorrido por las diversas medidas de flexibilidad existentes, a nivel comunitario y haciendo mayor hincapié en las medidas de flexibilidad interna. Tras realizar este recorrido, pasamos a incorporar un caso práctico-real sobre cómo afecta la conciliación tanto a nivel empresarial, en este caso en la empresa Día, SA como a sus trabajadores. Y por último cerramos nuestro trabajo con una serie de conclusiones a las cuáles hemos llegado tras haber realizado este proyecto.

PALABRAS CLAVE:

Conciliación; Flexibilidad; Maternidad; Políticas de empleo; Igualdad;

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. POLÍTICAS DE EMPLEO VINCULADAS CON LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL	9
2.1. Concepto de política de empleo.....	9
2.2. Medidas de políticas sobre conciliación a nivel estatal.....	11
2.3. Medidas de políticas sobre conciliación a nivel autonómico.....	16
3. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD LABORAL CÓMO INSTRUMENTO O MEDIDA DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEOS	19
3.1. ¿Qué son las medidas de flexibilidad laboral?.....	19
3.2. La conciliación y el poder flexibilizador interno del empresario tras la reforma introducida tras la Ley 3/2012.....	20
3.3. La interpretación de nuestros Tribunales de Justicia sobre algunas medidas de conciliación.....	22
4. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EMPRESA DIA SA. DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO-CONTABLE.....	31
4.1. Análisis comparativo del convenio colectivo del sector y de los convenios colectivos de las empresas.....	32
4.2. Análisis económico-contable de la compañía.....	34
5. CONCLUSIONES	43
6. BIBLIOGRAFÍA	45
7. ANEXO	49

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene como objetivo principal, la Conciliación familiar y laboral, así como algunos de los aspectos y medidas que la conciernen.

Es cierto que la evolución de los años trae con ella, evolución de los estilos de vida de las personas, de las características de las familias, de los trabajos... Por ello, la Conciliación se ha convertido en un tema clave tanto para los trabajadores como para las propias empresas.

Como concepto general de Conciliación, podemos acogernos al que nos ofrece el Ministerio de igualdad que la entiende como: “la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona, por eso su nombre más completo es el de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.¹

En el pasado siglo, se han producido cambios importantes, desde la terciarización de la economía hasta la globalización. Pero si nos remontamos un poco más atrás en el tiempo, salta a la luz una transformación social surgida. Detrás de todo ello, existe un cambio fundamental vinculado a la aparición de las mujeres en los espacios públicos y principalmente, su incorporación al mercado laboral.

Las primeras demandas de equilibrio trabajo-familia comienzan a principios de los años setenta en los países más desarrollados donde ya se empiezan a hablar de calidad de vida en los trabajos. Dicho equilibrio procura superar la división entre el mundo privado y familiar y el laboral/profesional que se ha mantenido en el tiempo gracias a una separación total entre ambos que tiene su origen en la división sexual del trabajo.²

Es, aproximadamente, sobre los años noventa cuando se comienza a hablar de Conciliación de la vida familiar y laboral. Esta nueva demanda de conciliar dos mundos, que antes habían sido separados, surge a raíz de uno de los fenómenos socio demográfico más importante del pasado siglo, hacemos referencia a la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo. Es importante destacar, que la incorporación por parte de las mujeres al mercado laboral surge mucho antes, pero es cierto, que es sobre los años noventa cuando se produce de forma masiva y sustancial. Este fenómeno exige cambios en las estructuras sociales vigentes, tales como la familia y la empresa. Es más, se hace necesario un cambio social que introduzca modelos de organización, lo que trae aparejado la participación de todos los agentes sociales desde una conciliación.³

Con la evolución de los años, “las empresas comienzan a ser conscientes de que el bienestar de su personal está directamente relacionado con su pleno rendimiento y que las trabajadoras y trabajadores, rinden más cuando las necesidades de la vida familiar y personal están cubiertas. En este sentido, la conciliación constituye una

¹ [http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa\(BIE\)n-11.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa(BIE)n-11.pdf)

² Boletín Igualdad en la Empresa, pág. 4, 2015.

³ Boletín Igualdad en la Empresa, pág.5, 2015.

condición básica para abordar la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales, considerándose una herramienta de calidad en la gestión de los recursos humanos”.⁴

Todo ello, pone de manifiesto que la necesidad de Conciliar trae consigo una gran cantidad de ventajas vinculadas, como se ha mencionado anteriormente, tanto a nivel empresarial como personal y social. Ejemplos de ellas, pueden ser la reducción del absentismo, aumento de la productividad, mejora del clima organizacional, mayor eficiencia y disminución de la comisión de errores, mejora de la marca empresarial y de la imagen, estos ejemplos son desde el punto de vista de las empresas, mayor satisfacción laboral, mejora del bienestar laboral, reducción del estrés, favorece el desarrollo personal y profesional, desde el punto de vista personal y desde el punto de vista social, incremento de la cualificación de las personas al poder disfrutar de más tiempo para actividades formativas, incremento del consumo...⁵

Son muchas y diversas las referencias normativas y políticas a la conciliación, así como los instrumentos utilizados para desarrollarlas. Sin pretender ser exhaustivos queremos señalar las siguientes:

-A nivel Europeo, destacamos la Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1986⁶, en la que en su punto 16 invita a desarrollar medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral y recoge que deberán garantizarse entre otras, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, sobre todo en el acceso al empleo, en las condiciones salariales, en la protección social...y establecía que conviene desarrollar medidas que permitan a mujeres y hombres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares. (Merino, I. pág.11 2015)

La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE⁷, en la que en su Capítulo III rubricado “Igualdad”, recoge en su artículo 20, la igualdad de todos ante la Ley, especificando la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en el que se incluye el laboral⁸. El reconocimiento real de esta igualdad sólo puede entenderse, dentro de la relación laboral, si se tiene en cuenta otra realidad, la separación “social y laboral” a la que anteriormente nos hemos referido. El precepto anterior solo puede entenderse desde la integración de ambas realidades y es, a partir de ella, cuando la protección de la maternidad se convierte en una exigencia que necesariamente ha de convivir en el desarrollo de cualquier actividad productiva⁹. Este precepto, aunque limitado en su contenido, tiene una gran importancia para mantener el derecho de la

⁴ [http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa\(BIE\)n-11.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa(BIE)n-11.pdf)

⁵ Boletín Igualdad en la Empresa, pág. 9, 2015).

⁶ Adoptada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989.

<http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CDSFT/1989-CDSFT.htm>

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/191/es/2/EF09191ES.pdf

⁷ Aprobada el 7 de diciembre de 2000, en Niza, (2000/C 364/01) (DOCE 18/12/2000)

⁸ Artículo 23 CDF “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”.

⁹ Esta protección se encuentra en el Capítulo IV, “Solidaridad” en el que en su artículo 33, Vida familiar y vida profesional, apartado 2 establece que “Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño”.

mujer a su vida ¹⁰. profesional en un plano de igualdad con el hombre, sin verse limitada por la maternidad

La Recomendación del Consejo, 92/241/CEE¹¹, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y las niñas, la cual en su artículo 1 establece su objeto, *“Recomienda a los estados miembros que adopten y fomenten progresivamente iniciativas destinadas a hacer compatibles las obligaciones profesionales, familiares y educativas, de los hombres y de las mujeres, derivadas del hecho a cargo niños o niñas”*, pues bien, estas iniciativas se orientan en cuatro ámbitos, siendo:

El primero de ellos, el establecimiento de servicios de cuidado de niños y niñas mientras sus progenitores estén trabajando o formándose para ello, sugiriendo que se tengan en cuenta las necesidades de los progenitores, que los servicios sean asequibles, el igual acceso a esos servicios, que los servicios sean flexibles y diversos...

El segundo se basa en la concesión de permisos especiales para aquellos progenitores que trabajen y tengan a su cargo hijos.

El tercero se enfoca en el entorno, la estructura y la organización del trabajo, para ello, promueve en su artículo 5, *“que se adopten acciones, en particular en el marco de convenios colectivos, destinadas a crear un entorno, una estructura y una organización del trabajo que tenga en cuenta las necesidades de todos los progenitores que trabajen y tengan responsabilidades en el cuidado y educación de niños o niñas”*.

Y el cuarto, se dirige a la distribución de las responsabilidades, para ello su artículo 6, *“recomienda a los estados miembros que, respetando la autonomía de las personas, promuevan y alienten una mayor participación de los hombres y de las mujeres con vistas a conseguir un reparto más equitativo de las responsabilidades parentales entre hombres y mujeres y permitir a la mujer una participación más efectiva en el mundo del trabajo”*.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación¹², en la que en su artículo 1 consagra la igualdad entre mujeres y hombres, en todos los aspectos relacionados con el trabajo, constituyendo su objeto, *“garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación”*. Esta igualdad no se centra solo en la maternidad, de forma que, sin olvidarla, lo amplía al establecimiento de medidas que la garanticen en: *“a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional; b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución; c) los regímenes profesionales de seguridad social”* todo ello junto a otras disposiciones que, procedimentalmente, garanticen este derecho.

¹⁰ La Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESEUROPE, la UEAPME, el CEEP y el CEP y que deroga la Directiva 96/34/CE, establece unas disposiciones mínimas para favorecer la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de los trabajadores con hijos. En su cláusula 2, se reconoce el permiso parental, *“a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta los ocho años y que pueden definir los Estados miembros o los interlocutores sociales”*. Este permiso como mínimo es de cuatro meses.

¹¹ <https://www.boe.es/doue/1992/123/L00016-00018.pdf>

¹² «DOUE» núm. 204, de 26 de julio de 2006.

El artículo 14 de esta Directiva hace referencia a la prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los sectores público o privado en relación con las condiciones de acceso al empleo, el acceso a todos los tipos y niveles de orientación o formación profesional, las condiciones de empleo y de trabajo o la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios. Y en su artículo 15 contempla la suspensión del contrato por maternidad y el mantenimiento de todos los derechos de la mujer, cuando ésta desaparezca, disponiendo que *“tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia”*.

- En nuestro derecho interno la Ley 39/1999, de 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras¹³ es un reflejo importante de la necesidad de eliminar trabas que impidan el acceso de la mujer al trabajo. Su exposición de motivos justifica esta Ley partiendo de una realidad social que no puede ignorarse, así dice que *“la incorporación de la mujer al mercado laboral constituye uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que tenga en cuenta las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y privada. La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido planteada ya a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de manera inequívoca a la nueva realidad social. La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”*.

En segundo lugar y en transposición de la Directiva 2006/54/CE se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁴, en la que en su artículo 1 nos introduce que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, siendo su objeto, *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, para el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria”*.

Obviando otras muchas normas y medidas de actuaciones parciales tendentes a facilitar esta conciliación nos vamos a centrar en los objetivos políticos que se persiguen para, dentro del respeto y desarrollo de la Ley, garantizar y fomentar la igualdad de trabajadoras y trabajadores a partir de la conciliación. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 es el principal referente. Este plan es el mecanismo mediante el cual el gobierno establece objetivos y medidas para eliminar la discriminación por razones de sexo y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Fue aprobado por el Consejo de Ministros el 7 de Marzo del año 2014 y su estructura se articula en 224 actuaciones y 35 objetivos todos ellos agrupados en 7 ejes. A través de los tres primeros ejes, se definen los objetivos estratégicos, aquellos ámbitos de carácter prioritario, como, el empleo y la lucha contra la brecha salarial, la conciliación y la corresponsabilidad y la erradicación de la violencia contra la mujer. Los tres siguientes son considerados relevantes para la igualdad de oportunidades y hacen referencia a la participación política, económica y

¹³ «BOE» núm. 266, de 6 de noviembre de 1999.

¹⁴ «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

social, a la educación y al desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales, y el último eje, fomenta la integración del principio de igualdad de oportunidades en las políticas y acciones del gobierno. Una vez introducido el plan, vamos a poner como ejemplo las diferencias salariales por cuestión de sexo, como muestra de la necesidad de la elaboración de dicho plan.¹⁵

Centrándonos solo en el salario en el siguiente gráfico se puede apreciar la desigualdad existente entre mujeres y hombres, también denominado brecha salarial o diferencia salarial, en el cual se va poder ver como el salario que perciben las mujeres es inferior al percibido por los hombres, por el hecho de ser mujeres. Los datos proceden del año 2011, fecha escogida por ser el año en el que la economía en nuestro país comenzó un declive que solo ha ido empeorándose a través de estos últimos años, lo que también ha afectado de forma muy directa no solo al mantenimiento de esta brecha salarial sino a su aumento.

El porcentaje de ganancia por hora normal de trabajo de las mujeres es 83,6%, obteniendo una brecha salarial de 16,4%, mientras que el porcentaje de ganancia anual de las mujeres es 77% obteniendo una brecha salarial del 23%.¹⁶

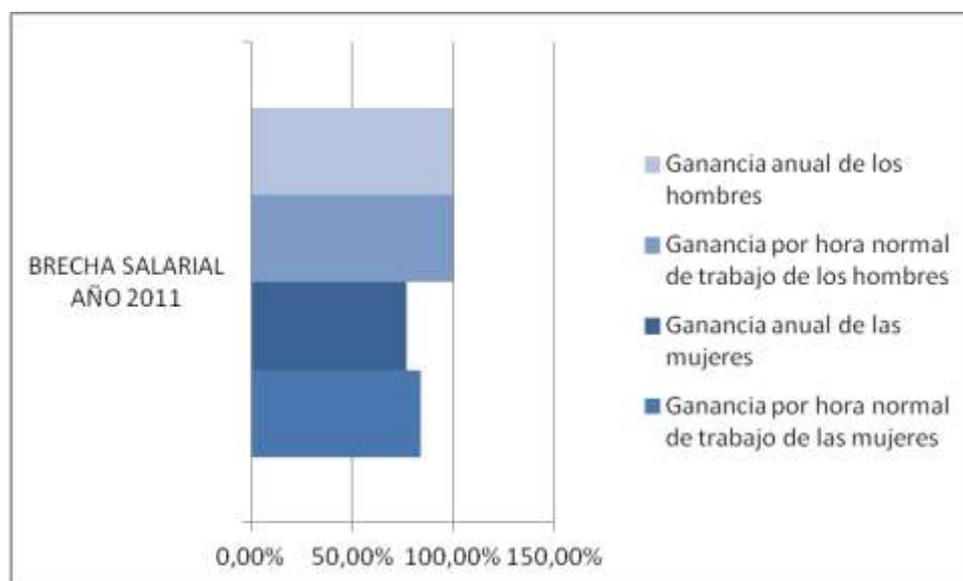


Figura 1: Porcentaje de la ganancia salarial de las mujeres respecto a la de los hombres.

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de las encuestas sobre Estructura Salarial del INE.

Como se ha anunciado en el párrafo anterior al gráfico, la brecha salarial ha ido en aumento, es más, en el año 2013 alcanza la cifra del 24%, según los datos de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada en junio de 2015 con datos de 2013, para los salarios medios brutos anuales, la cual nos arroja datos como que las mujeres tendrían que trabajar 88 días más que los hombres para de esta manera cobrar lo mismo. Si a esto se le agrega los 91 días más de trabajo no remunerado que efectúan,

¹⁵ <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

¹⁶ <http://www.ine.es/prensa/np790.pdf>

supondría que las mujeres en España trabajan 179 días gratis, casi la mitad del año o que la brecha salarial aumenta conforme aumenta la edad de las trabajadoras.¹⁷

¹⁷ <http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=1635>

CAPÍTULO 2

POLÍTICAS DE EMPLEO VINCULADAS CON LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL.

A partir de la segunda mitad del siglo XX y a través del desarrollo del Estado del Bienestar comienzan a surgir políticas para la igualdad entre hombres y mujeres a través de una serie de programas basados en la discriminación positiva en el acceso al trabajo de las mujeres y una legislación que persigue la prohibición de la discriminación en el trabajo por razones de sexo.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido un fenómeno muy significativo y de carácter irreversible. A pesar de que se han logrado progresos importantes en materia de igualdad laboral, actualmente siguen sucediendo episodios que se traducen en desigualdad para las mujeres, como por ejemplo: menor reconocimiento de sus cualificaciones profesionales, una segregación profesional tanto vertical como horizontal, mayor tasa de desempleo, desarrollo del trabajo a tiempo parcial no siempre voluntario, salarios inferiores... (Alujas Ruiz, J.A págs. 61-62, 2010).

La conciliación, como ya se ha comentado anteriormente, es una constante de las distintas estrategias de empleo tanto en la Unión Europea como en el país.

Existen numerosas medidas de política de empleo, tendentes a facilitar o mejorar la conciliación familiar y laboral, entre las que destacamos siguiendo a Alujas, la intermediación laboral, la formación, el fomento de la contratación indefinida y la Conciliación de la vida laboral y familiar, tema principal de nuestro trabajo.

2.1. Concepto de política de empleo.

La preocupación por parte de la Unión Europea en materia de Conciliación, tiene un doble origen. Por un lado, encontramos la necesidad de responder a las políticas públicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como al cambio de modelo que está experimentando la sociedad actual. Y por el otro, responde a la preocupación demográfica en la que está inmerso nuestro continente, debido al envejecimiento de la población, ya que salta a la luz que está creciendo cada vez más el porcentaje de personas con una edad superior a los sesenta y cinco años en relación con las personas con una edad comprendida entre los veinte y sesenta y cuatro años. Esto ha dado pie, a la cuarta transición demográfica, la cual está caracterizada por el envejecimiento de la población, sobre todo en los países desarrollados como resultado del aumento de la esperanza de vida y el descenso de la de la fecundidad. En cierto modo, la incorporación de la mujer tanto al mundo de la educación como al laboral ha supuesto el alejamiento del rol que tradicionalmente se ha atribuido a la natalidad. Todo esto, hace que las políticas oficiales de conciliación estén enfocadas principalmente para las mujeres trabajadoras y madres. (Aguado, E. págs. 5-6, 2014)

En el párrafo anterior, aparece el término políticas oficiales de conciliación, lo cual hace preguntarnos ¿qué son las políticas oficiales de conciliación?, para dar respuesta a esta pregunta, primero debemos analizar que son las políticas de empleo, ya que las políticas oficiales de conciliación provienen de ellas.

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo¹⁸, en su artículo define la política de empleo como “*el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como a la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción y a la debida protección en las situaciones de desempleo. La política de empleo se desarrollará, dentro de las orientaciones generales de la política económica, en el ámbito de estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*”.

El origen de estas políticas se sitúa sobre los años 90 del pasado siglo. Como se ha ido comentando anteriormente, surgieron para muchos fines, siendo el más importante, como mecanismo para ayudar a las mujeres a superar el obstáculo de tener que cargar con los deberes domésticos al tiempo que desarrollan iniciativas para insertarse o seguir en el empleo. Estas políticas provienen de una serie de medidas y directivas impulsadas desde la UE, concretamente las directivas 92/85/EC¹⁹ de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE²⁰), y la 2010/18/EU²¹ del consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental. (Aguado. E. pág. 8, 2014)

Las directivas comunitarias sirven de base para la posterior transposición a la legislación de cada país. Este proceso de transposición de la normativa europea implica matices muy diferentes en cada uno de los países de referencia. Dependiendo del país se resaltarán unas necesidades más que en otros. En nuestro caso, “en España, esta transposición se produce con la Ley sobre Conciliación entre la Vida Laboral y la Vida Familiar, Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras”²².

Siguiendo a Aguado, es importante destacar, que las tendencias actuales ponen cada vez más hincapié en la desregulación y las relaciones laborales precarias. Esto se atribuye en nuestro país al tipo de empleo que genera nuestro sistema productivo y a los procesos empresariales de gestión laboral.

¹⁸ «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015

¹⁹ «DOUE» núm. 348, de 28 de noviembre de 1992. Aunque ha habido varios intentos de actualizar esta Directiva, lo cierto es que aún sigue su debate en el Consejo de la Unión y más concretamente en el Comité de Representantes Permanentes, órgano previsto en el artículo 240 TFUE. Las discusiones se centran en la necesidad de homogeneizar los periodos de baja por maternidad y paternidad dentro de los países de la Unión Europea, siguiendo lo previsto en el Convenio 183 y Recomendación 191 de la OIT, Rodríguez Yáñez, G. <http://www.derechoyperspectiva.es/2016/01/10/europa-y-la-baja-por-maternidad/>

²⁰ En desarrollo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que transpone a esta Directiva, las Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo, adoptadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en 2011, http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011/ficheros/2011_11_23_DIR_MATER.pdf

²¹ «DOUE» núm. 68, de 18 de marzo de 2010.

²² [http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa\(BIE\)n-11.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa(BIE)n-11.pdf)

2.2. Medidas de políticas sobre Conciliación a nivel estatal.

Durante el período comprendido entre 1997-2010, la problemática sobre Conciliación de la vida laboral y familiar gana protagonismo en España y se convierte en un tema central. Esto se traduce en el aumento de iniciativas legislativas que reconocen nuevos derechos o afianzan o amplían los ya existentes. Durante este período, los principales determinantes del desarrollo de las políticas de Conciliación en España son el elevado crecimiento económico así como la creciente movilización de recursos de poder de las mujeres. (Campillo. I, pág.214, 2014)

Siguiendo a Campillo, la primera actuación del gobierno español en materia de Conciliación fue la aprobación del Real Decreto Ley 15/1998²³ de medidas urgentes para la mejora del trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, cuyo objetivo era garantizar la igualdad de trato y no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial en relación con los trabajadores a tiempo completo, regulando su derecho a la protección social así como la promoción de la movilidad voluntaria de un trabajo a tiempo parcial a uno a tiempo completo o viceversa.

La citada Ley 39/1999 en su exposición de motivos establece su fin, pretende impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, guardando el equilibrio necesario²⁴, *“para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo, y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o incorporación a la familia”*.

Con similares objetivos pero centrado en el ámbito de la protección social de la Seguridad Social el gobierno español aprueba unas Medidas de mejora de la protección familiar por medio de la Ley 1/2000²⁵ de Enjuiciamiento Civil, la cual incluye una prestación única, sometida a comprobación de recursos, por nacimiento de tercer hijo y ayudas monetarias por parto múltiple.

En el mismo año se pone en marcha el Plan Integral de Apoyo a la Familia (2000-2004), el cual proponía promover el igual acceso de hombres y mujeres al mercado de trabajo así como la extensión de los servicios de atención a la primera infancia.

²³ «BOE» núm. 285, de 28 de noviembre de 1998

²⁴ El Tribunal Constitucional en su Auto de 12 de enero de 2009 (RTC 2009, 1 AUTO) se refiere a la dimensión constitucional de todas aquellas *“disposiciones dirigidas a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, tanto desde la perspectiva del derecho a no ser discriminado por razón de sexo como del de protección de la familia y del menor”* al estar basadas en *“el derecho a la igualdad por razón de sexo y a la protección social, económica y jurídica de la familia y de la infancia (consagrados, respectivamente, en los artículos 14 y 39 de la Constitución Española)”* deben ser principios informadores de todas las resoluciones dictadas por los órganos judiciales, que deberán reconocerlos, respetarlos y protegerlos, y ello asimismo por el mandato establecido en el artículo 53 de la Constitución .. En este sentido, el Tribunal Supremo (entre otras, en sus sentencias de 11 de diciembre de 2002 (RJ 2003, 1956) y de 6 de abril de 2004 (RJ 2004, 5909)) y el Tribunal Constitucional (en sus sentencias de 10 de abril de 2000 (RTC 2000, 95) , 18 de abril de 2005 (RTC 2005, 92) , , y en Auto de 12 de enero de 2009 (RTC 2009, 1 AUTO)) han insistido de forma reiterada en esta dimensión constitucional del derecho a la reducción de jornada e, igualmente, de todas aquellas otras disposiciones. Por ello y según esta doctrina, en la solución de cualquier duda interpretativa, relativa al ejercicio efectivo de la reducción de jornada, deberán imperar estos derechos constitucionales.

²⁵ «BOE» núm. 7, de 8 de enero de 2000.

En marzo del año 2004, coincidiendo con un cambio de gobierno y con su compromiso con la igualdad de género y la conciliación, se produce un nuevo impulso a estas políticas que se traduce, entre otras acciones, en la aprobación de dos normas, que considero, tuvieron una influencia muy significativa en la conciliación, sobre todo para la mujer trabajadora. Me estoy refiriendo a la Ley Orgánica 2/2006²⁶, de Educación y a la Ley 39/2006²⁷ de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Junto a ellas la adopción, desarrollo y puesta en práctica de distintos planes nacionales y autonómicos sobre conciliación laboral.

La Ley Orgánica de Educación reintegró los servicios de atención infantil de 0 a 3 años en el sistema educativo²⁸.

Más adelante, durante el verano del año 2008, la Ministra de Educación y Política Social, Mercedes Cabrera, presentó el Plan Educa3²⁹, que preveía una inversión de 1.087 millones de euros entre los años 2008 y 2012 para impulsar la creación de nuevas plazas educativas para menores de tres años, plazas que cifraba en 300.000. Pero circunstancias como el agravamiento de la crisis a partir del año 2009 y la disminución de las aportaciones por parte de las Comunidades Autónomas hicieron reprimir los objetivos de este plan, que por el año 2011 solo había conseguido crear el 23% de las plazas prometidas. (Campillo. I, pág.220, 2014)

Íntimamente relacionado con el anterior se aprueba el “Plan Concilia”, en el año 2006, dirigido a los trabajadores y trabajadoras de la Administración General del Estado. Entre las distintas medidas que recoge, cabe destacar la previsión de un horario flexible que abarca entre las 7:30 y 9:30 de la mañana y las 17:00 y 18:30 por las tardes de lunes a jueves y de 14:30 a 15:30 los viernes, para las jornadas de mañana y tarde. Un permiso de paternidad con una duración de diez días³⁰, posibilidad de extender el permiso materno cuatro semanas más o poder reducir o flexibilizar la jornada laboral en caso de cuidado de hijos menores de doce años, de personas dependientes o discapacitados³¹.

La Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia reconoce de forma explícita, en su exposición de motivos, que el cuidado de las personas dependientes ha recaído habitualmente sobre las mujeres, pero que debido a los cambios en el modelo de familia y a la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral hace necesario el compromiso público para el cuidado de personas dependientes.

El objeto de esta Ley es, según su artículo 1 *“regular las condiciones básicas que garantizan la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de*

²⁶ «BOE» núm. 106, de 4 de mayo de 2006.

²⁷ «BOE» núm. 299, de 15 de diciembre de 2006.

²⁸ http://www.feteugtcyl.es/sites/default/files/libro_infantil_0-3-FETE-UGT-CyL.pdf ; Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural: Educación y Atención a la Primera Infancia en Europa: un medio para reducir las desigualdades sociales y culturales, Comisión Europea, 2009

²⁹ Peñalver Pérez, R.: El Plan Educa3, apostando por el primer ciclo de Educación Infantil, <http://www.mecd.gob.es/revista-cee/pdf/n12-penalver-perez.pdf>

³⁰ Hay que tener en cuenta que el permiso parental, con carácter general, se reconoce en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificando el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores que prevé una suspensión de 13 días ampliable en caso de parto múltiple. Esta Ley ha sido modificada de nuevo por la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, aumentando el permiso hasta 4 semanas, aunque no entrará en vigor hasta el 1 de enero de 2017.

³¹ http://www.seap.minhap.gob.es/web/prensa/notas_de_prensa/notas/2006/01/2006_01_01.html

dependencia” para ello es necesaria una actuación positiva de los poderes públicos que se traduce en “la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas y la garantía por la Administración General del Estado de un contenido mínimo común de derechos para todos los ciudadanos en cualquier parte del territorio del Estado español”.

Según la Ley todas las personas dependientes tienen derecho a ser atendidas según su renta y su grado de dependencia. Para ello prevé tres modalidades: atención prestada por los servicios públicos o concertados de atención y cuidado, la percepción de una prestación económica para adquirir estos servicios de cuidado en el mercado laboral o recibir una prestación económica para cuidados en el entorno familiar.

Realizando un recorrido por esta Ley, destacamos su artículo 14 dedicado a las prestaciones de atención a la dependencia donde se detallan las diferentes modalidades aludidas en el párrafo anterior así como las características necesarias para obtenerlas. Su apartado uno las introduce explicándonos que *“las prestaciones de atención a la dependencia podrán tener la naturaleza de servicios y prestaciones económicas e irán destinadas, por una parte, a la promoción de la autonomía personal, y por otra, a atender las necesidades de las personas con dificultades para la realización de las actividades básicas de la vida diaria”.* Indagando sobre este artículo, nos paramos en su apartado 3, el cual nos dice que *“de no ser posible la atención mediante algunos de los servicios que regula el artículo 15, en los Convenios a que se refiere el artículo 10 se incorporará la prestación económica vinculada establecida en el artículo 17. Esta prestación irá destinada a la cobertura de los gastos del servicio previsto en el Programa Individual de Atención al que se refiere el artículo 29, debiendo ser prestado por una entidad o centro acreditado para la atención a la dependencia”.*

El desarrollo de esta Ley se vio quebrado desde sus comienzos, debido a factores como, los problemas de financiación surgidos tras una mala planificación inicial, el decremento en las aportaciones de las Administración General del Estado en los últimos años, las reformas normativas de mediados de 2012, las cuales han supuesto un retroceso en la esencia de la Ley y una pérdida de bienestar de los dependientes y sus familias. (Correa. M; Jiménez. J, 2016)

En cuarto lugar, en marzo del año 2007, se aprueba la Ley 3/2007³² para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que incluye un desarrollo específico del principio de igualdad en el ámbito laboral, con una serie de medidas para favorecer la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. En su exposición de motivos se hace referencia a *“la medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el permiso de paternidad de 13 días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas más para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores”.* Además, en referencia a la reducción de jornada por guardia legal, *“se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de 6 a 8 años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción”*, asimismo, *“se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria*

³² «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada”.

Por último, a finales del año 2007, se aprueba la Ley 35/2007³³, por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción. Esta Ley en su exposición de motivos establece *“una nueva prestación por nacimiento o adopción de hijo, que consiste en un pago único cuya finalidad es compensar en parte los mayores gastos que ocasiona el nuevo ser, en especial la primera etapa de su vida. Esta nueva prestación tiene una doble naturaleza. Para las personas que realicen una actividad por cuenta propia o ajena por la cual estén dadas de alta en la Seguridad Social en el momento del nacimiento o adopción, o hubieran percibido en el período impositivo anterior rendimientos o ganancias de patrimonio, sujetos a retención o ingreso a cuenta, o rendimientos de actividades económicas por los que hubieran efectuado los correspondientes pagos fraccionados, la prestación adquiere el carácter de beneficio fiscal y minora la cuota diferencial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, pudiendo percibirse de forma anticipada. Por el contrario, de forma subsidiaria, para las personas que no tienen derecho al beneficio arriba indicado por no encontrarse en la situación descrita, el pago adquiere la naturaleza de prestación de Seguridad Social, en su modalidad no contributiva”.*

Todas estas medidas pretendían fomentar la empleabilidad de la mujer desde la conciliación, aunque los efectos de la crisis económica: recesión económica, desempleo creciente y déficit presupuestario, han incidido muy negativamente en el desarrollo y aplicación de estas medidas de conciliación. A partir del año 2010 en todo el mundo y de forma muy especial en nuestro país, la crisis ha provocado si no, el abandono total, sí una importante relajación en la aplicación de las medidas de conciliación.

El año 2010, marca una especie de transición, ya que es en este año donde a nivel europeo se termina la Agenda 2010 de la Estrategia Europea de Empleo y se pone en marcha la Estrategia 2020, una estrategia activadora en la que desaparecen los objetivos anteriores sobre política de igualdad de oportunidades y conciliación. Algunos de los objetivos de la Estrategia 2020, son, empleo para el 75% de las personas de 20 a 64 años, inversión del 3% del PIB de la Unión Europea en I+D, tasas de abandono prematuro por debajo del 10%, reducir al menos en 20 millones el número de personas en situación o riesgo de pobreza y exclusión social³⁴.

En España, en mayo del año 2010 es cuando se aprueba el primer paquete de medidas de austeridad que trae consigo entre otros, la supresión de algunas de las medidas de conciliación introducidas en el período comprendido desde el año 1997 hasta el año 2009, cómo la eliminación del “Cheque bebé”, un recorte del 5,2% en el presupuesto para la dependencia o la cancelación de la ampliación del permiso de paternidad a un mes³⁵.

Todas las reformas y recortes llevadas a cabo han tenido unos efectos negativos en la desigualdad de género y en la conciliación, es más, siguiendo a la autora Campillo. I, se calcula que sobre los años 2011 y 2012 el gobierno ha recortado

³³ «BOE» núm. 275, de 16 de noviembre de 2007.

³⁴ http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_es.htm

³⁵ «BOE» núm. 309, de 24 de diciembre de 2009

un 47% y un 30% respectivamente en políticas de igualdad y en políticas de prevención de la violencia contra las mujeres.

Otros datos demoledores son, entre otros, la reducción entre el 15% y el 30% de la prestación económica para cuidados en el entorno familiar o la eliminación de la cotización a la Seguridad Social de las cuidadoras y cuidadores no profesionales, aplazamiento de la incorporación al sistema de los dependientes moderados, reducción de un 14,6%, aproximadamente, la inversión en políticas de infancia.

La situación por la que pasa nuestro país, ha hecho que las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, que eran una prioridad en la época de expansión, han desaparecido rápidamente de la agenda política. Aunque la crisis económica y el elevado crecimiento del desempleo afectan por igual a hombres y a mujeres, la situación que estas arrastran desde siempre, ha provocado un debilitamiento de su posición en el mercado de trabajo³⁶.

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de la Tasa de Actividad Femenina (TAF) durante estos años de crisis.

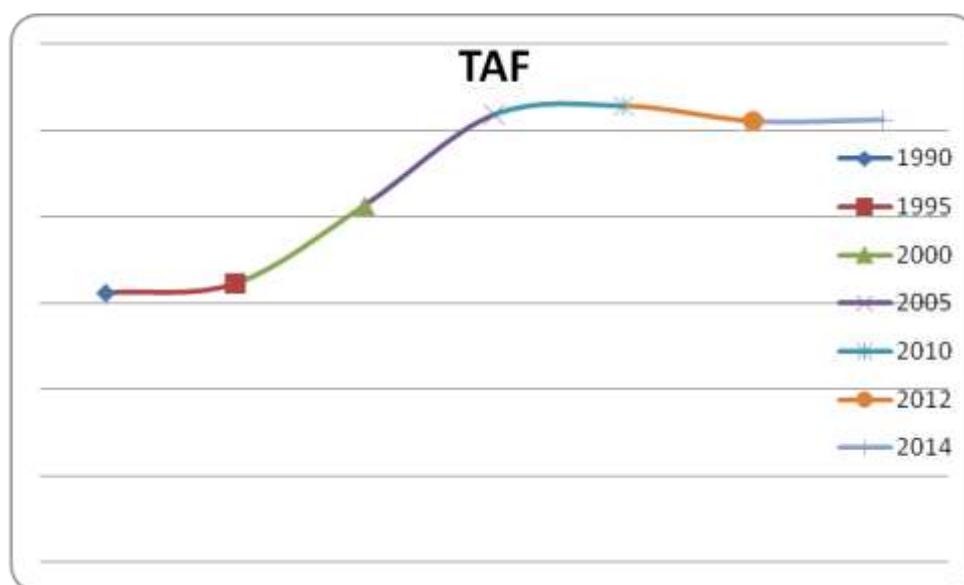


Figura 1: Evolución de la Tasa de Actividad Femenina.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE³⁷.

En ella se aprecia como la incorporación de la mujer al mercado laboral es creciente hasta el año 2010, año a partir del cual comienza a descender. Esto sucede por la situación económica que atraviesa nuestro país, la cual se caracteriza por la recesión económica, el déficit presupuestario, el agudo crecimiento del desempleo... lo que promueve un debilitamiento de los recursos de las mujeres. Esta etapa que

³⁶ En este sentido Campillo. I, pág. 225, (2014).

³⁷ <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>

vivimos como ya se ha comentado anteriormente, ha hecho que se dejen a un lado las distintas medidas sobre igualdad o conciliación, lo que está provocando un retroceso en los avances conseguidos por las mujeres, sobre todo en su incorporación al mercado de trabajo.

2.3. Medidas de políticas sobre Conciliación en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Como ya señalé anteriormente las políticas de empleo y las medidas de conciliación ligadas a las mismas no son competencia exclusiva del Estado sino que a partir de la normativa estatal las comunidades autónomas, tienen un amplio margen de actuación en el desarrollo de las políticas activas de empleo y de programas y planes de acción dirigidos, en nuestro caso, a facilitar la conciliación.

La Comunidad Autónoma de Andalucía no es una excepción, el Capítulo II, rubricado como Empleo y relaciones laborales, de su Estatuto de Autonomía³⁸, en su artículo 167 se compromete a garantizar *“el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así como que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad.”* Precepto que se ve completado con el artículo 168 cuando eleva a su máxima expresión su voluntad de cumplir con su compromiso favoreciendo la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar.

El gobierno de Andalucía ha adoptado numerosas medidas para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres, algunas pioneras en el conjunto del Estado. Así, la Ley 12/2007³⁹ de 26 de noviembre de 2008, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía constituye el marco jurídico adecuado para integrar de manera activa el objetivo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y para alcanzarla resulta fundamental, entre otros asuntos, fomentar e impulsar medidas que faciliten el desarrollo de una vida personal, familiar y laboral más satisfactoria⁴⁰.

A partir de esta Ley, nace el Programa Conciliam, el cual se puso en marcha en el año 2009. Fue desarrollado desde el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP) y contó con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, cuyo fin es proporcionar a las entidades locales andaluzas de las herramientas necesarias para que puedan desarrollar y poner en marcha medidas de conciliación en su ámbito municipal.

Entre el año 2009 y 2011 tuvo lugar la primera fase de este Programa, en la cual participaron treinta y cuatro municipios. Para su desarrollo en el territorio se utilizó una metodología de intervención social basada en la investigación, la acción y la participación, cuyo objetivo era generar siguiendo un modelo de la buena gobernanza, una hoja de ruta que permitiese la puesta en marcha de Pactos Locales por la Conciliación.⁴¹

Como se ha introducido en el párrafo anterior, la herramienta principal que otorga la implementación de este Programa Conciliam es la aprobación de un Pacto Local por la Conciliación a cada ayuntamiento adherido. Este Pacto establece un compromiso

³⁸ Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, (BOJA 20/3/2007).

³⁹ «BOE» núm. 38, de 13 de febrero de 2008.

⁴⁰ http://www.famp.es/racs/conciliam2/doc/Folleto_conciliam.pdf.

⁴¹ <http://www.famp.es/racs/conciliam2/doc/Memoria%20Conciliam%20III.pdf>.

entre las entidades firmantes de trabajar conjuntamente por una serie de objetivos orientados a facilitar a las ciudadanas y ciudadanos del territorio la conciliación de su vida familiar, personal y profesional. Define y establece el camino a seguir para la consecución de dichos objetivos, además de proyectar hacia la ciudadanía el contenido de los mismos.⁴²

A lo largo de los cinco años de trabajo que lleva este Programa, en los cuales ha contado con el apoyo de treinta y cuatro ayuntamientos durante la primera fase, a los que se han adherido veinte más durante la segunda fase. Se ha logrado un trabajo común que ha propiciado la generación de herramientas y el diseño de procesos para la construcción de un nuevo modelo social.

Como ejemplo de las buenas prácticas llevadas a cabo a través de este Programa Conciliam, es de destacar la llevada a cabo por el municipio de La Rinconada, perteneciente a la provincia de Sevilla. Se inició el 24 de junio del año 2013 y para la cual se dotó una cuantía que asciende a 7.900€. La metodología llevada a cabo es dinámica y participativa y propone: servicio de atención a niñas y niños, taller de crecimiento personal, taller de habilidades parentales, taller de habilidades parentales para la corresponsabilidad, así como talleres de aprendizaje para la corresponsabilidad para jóvenes, niñas y niños. Mediante esta metodología sale a la luz los diferentes objetivos que se pretenden conseguir, siendo el general, promover la inserción laboral y la permanencia en el empleo de las mujeres a través de medidas que permita conciliar vida personal, familiar y laboral, y los objetivos específicos, la creación de un servicio que permita conciliar vida personal, familiar y laboral, a mujeres ocupadas y con hijas e hijos exclusivamente a su cargo en este municipio, además de permitir que las niñas y niños disfruten su tiempo libre y de ocio realizando actividades socioculturales además de ofrecer a las mujeres y a las familias las herramientas necesarias para alcanzar la corresponsabilidad real y efectiva.⁴³

Es de destacar, que tras analizar el Programa Operativo Fondo Europeo de Desarrollo Regional de Andalucía, no encontramos nada acerca del Plan Concilia, anteriormente comentado. Pareciese como si hubiese desaparecido. Debido a la situación económica por la que se está pasando, se está dejando a un lado la conciliación. Los efectos que está teniendo esta crisis económica, está provocando que las estrategias a llevar a cabo tengan objetivos prioritarios como promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación⁴⁴.

⁴² http://www.famp.es/racs/conciliam2/mod_Pacto_Loc_Conciliam_2014.

⁴³ <http://www.famp.es/racs/Obstgualdad/consulta/consulta.php>.

⁴⁴ <http://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/fondoseuropeosenandalucia/prog4.php>

CAPÍTULO 3

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD LABORAL COMO INSTRUMENTO O MEDIDA DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.

“Si analizamos el contenido de la Ley 3/2012⁴⁵ de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y de su precedente el RDL 3/2012⁴⁶, saltan a la vista que los cambios introducidos en la regulación del contrato de trabajo profundizan, una vez más en la consecución de una mayor dosis de flexibilidad en la regulación de esta institución central del Derecho del Trabajo. Se incrementa, de forma notoria, la flexibilidad interna, tanto en lo relativo a las facetas comprendidas en el poder de dirección ordinario del empresario, que se ensancha notablemente en materia de movilidad funcional y distribución irregular de la jornada, como en lo relativo a las facetas más fuertes del poder organizativo del empresario (traslados que impliquen cambio de lugar residencia, modificación sustancial de las condiciones de trabajo en sus diversos tipos, suspensión del contrato y reducción temporal de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción)”.

⁴⁷

Del párrafo anterior podemos extraer la gran importancia que posee el concepto flexibilidad, que se está convirtiendo en algo realmente necesario, debido sobre todo a la situación tanto a nivel económico, social, laboral...que vivimos. Por ello, vamos a dedicarle todo este capítulo a analizar en qué consiste la flexibilidad laboral, así como a indagar cuales son los procesos a través de los cuáles se lleva a cabo y a conocer algunas de las medidas utilizadas.

3.1. ¿Qué son las medidas de flexibilidad laboral?

“La flexibilidad es un mecanismo esencial para la adaptación y la mejora de los niveles de competitividad. La flexibilidad se entiende como una respuesta necesaria de los agentes económicos ante los cambios del medio económico actual, cada vez más inestable, para garantizar su desarrollo y supervivencia. El factor trabajo es parte esencial como elemento que permite a la empresa perfeccionar su adecuación al entorno productivo, siendo por ello necesario mejorar la adaptación de dicho factor de forma cuantitativa y cualitativa a los requerimientos y necesidades del mercado. Este proceso se conoce como flexibilidad laboral”⁴⁸.

Siguiendo a Santos, para llevar a cabo la flexibilidad laboral, se emplean dos tipos de procedimientos, por un lado, encontramos:

La flexibilidad interna, a través de la cual la empresa acondiciona su capital humano a los cambios en la producción. Para conseguirlo, existen una serie de procesos, cómo pueden ser:

La flexibilidad funcional, mediante la cual las habilidades y capacidades de los trabajadores se ajustan a los niveles solicitados para desempeñar las actividades demandadas por la empresa en cada momento.

⁴⁵ «BOE» núm. 162, de 7 de julio de 2012.

⁴⁶ «BOE» núm. 36, de 11 de febrero de 2012

⁴⁷ Gárate, FJ. pág. 1 2013.

⁴⁸ Santos, M. pág.19 2012.

La flexibilidad salarial y financiera, a través de ella, la empresa facilita la adaptación del coste del factor trabajo a las variaciones generadas en la producción por la demanda existente en el mercado. En líneas generales, lo que se pretende es asociar el salario que recibe el trabajador al nivel de productividad generada.

La flexibilidad en el lugar de trabajo, con ella se pretende modificar la ubicación física del trabajador. Dos ejemplos de este tipo de medida pueden ser, la movilidad geográfica o el teletrabajo.

La flexibilidad numérica, a través de ella la empresa persigue adaptar la cantidad de empleo a la producción demandada. Para conseguir este objetivo, además de utilizar procesos de flexibilidad interna, también se emplean procesos de flexibilidad externa, cuyo concepto veremos en el siguiente párrafo.

Y por otro lado, encontramos, la flexibilidad externa, que hace referencia a la capacidad que poseen las empresas para realizar contrataciones y despidos así como a organizar su proceso productivo asistiendo a los servicios de otras empresas, como por ejemplo las empresas de trabajo temporal.

Según Eurofound,⁴⁹ la relación y participación entre empleadores y empleados dentro de una entidad son esenciales para lograr una solución beneficiosa para ambas partes ante los cambios externos, caracterizados por una frecuente reestructuración empresarial y la movilización de recursos humanos de un servicio y/o sector a otro, permitiendo de esta manera enriquecer la adaptación, innovación y la productividad de la organización, así como aportar al trabajador una mejor conciliación entre su vida laboral y familiar en las diferentes fases del ciclo vital, salud y empleabilidad.

Una vez introducidas que son las medidas de flexibilidad, así como cuales son algunos de los procesos a través de los cuales llegamos a la consecución de ellas, vamos a analizar las distintas medidas llevadas a cabo y cuál ha sido la implicación que ha tenido la reforma laboral sobre ellas.

3.2. La conciliación y el poder flexibilizador interno del empresario tras la reforma introducida por la Ley 3/2012

Con las distintas reformas laborales que se han ido aprobando desde la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores en 1980, los poderes del empresario se han ido ampliando progresivamente hasta reconocerle el grado de flexibilidad actual. Estos cambios se han ido afectando a la posición del empresario frente al trabajador pudiendo alterar sus condiciones de trabajo, por necesidades de la empresa, con causa⁵⁰ o no que lo justifique y a su capacidad de organización. Todas estas medidas, tienen una justificación común, se adoptan como alternativa a la destrucción de empleo, pero, sin duda, también afectan, y no siempre de forma positiva, directamente a la vida laboral, familiar y profesional del trabajador.

La Ley 3/2012, inciden, en la flexibilización de las mismas condiciones de trabajo, que las reformas anteriores pero, también va a afectar directamente al sistema de negociación

⁴⁹ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/191/es/2/EF09191ES.pdf

⁵⁰ Por ejemplo como ocurre con las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 41 TRET “La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas, o de producción. Se consideran tales las que están relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”, principalmente por los conceptos que definen las causas técnicas, económicas, organizativas y de producción.

colectiva, a su estructura, ámbitos, e instrumentos de la autonomía colectiva, ocasionando una disminución importante del poder negociador de la parte social. (Garate. FJ, 2013 pág.3)

De entre las distintas medidas adoptadas por el legislador, no todas tienen la misma incidencia en la conciliación familiar, el artículo 34.8 TRET se centra principalmente en el tiempo de trabajo cuando establece que: *“el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo” “A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas”*.

Junto al tiempo de trabajo, la movilidad funcional se presenta también como otra condición de trabajo que, de forma más directa, también puede afectar a la vida laboral, personal y familiar del trabajador. Aunque es a la primera de ellas a la que directamente se refiere el legislador en el artículo 34.8 del TRET, como ya hemos visto.

Si damos un repaso rápido sobre el contenido de la negociación colectiva, puede observarse, que todos los convenios colectivos, salvo aquellos que regulan parcialmente la relación de trabajo, incluyen el tiempo de trabajo entre sus condiciones a negociar. Aunque el contenido de los convenios colectivos lo deciden las partes⁵¹, la jornada, la retribución y la clasificación profesional siempre se encuentran en ellos.

La importancia que tiene la negociación colectiva sobre la adecuación de estas medidas, o previsión de otras, con la conciliación del trabajador, hace necesario que comentemos brevemente las reformas que ha sufrido la negociación colectiva y como afectan, si lo hacen, a la conciliación.

Tenemos que referirnos a dos cuestiones diferentes. Por un lado, la posibilidad de descuelgue de las condiciones de trabajo de las medidas de conciliación de un convenio y por otro, en caso de concurrencia, que podría hacer el nuevo convenio de empresa sobre este tema.

Todo esto es muy importante porque el propio artículo 34.8 TRET dice que el trabajador tendrá este derecho *“en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”*.

En materia de descuelgue, el artículo 82.3 TRE dice que los convenios obligan a todos sus destinatarios, no obstante, cuando concurren causas técnicas, económicas, productiva u organizativas podrá, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores inaplicar algunas de las condiciones previstas en los mismos. Este artículo constituye una lista cerrada⁵², esto quiere decir, que no pueden ampliarse las materias previstas en la Ley. Dentro de su enumeración no se incluyen las medidas de conciliación, es más en su párrafo 6º dice expresamente que *“El acuerdo de inaplicación no podrá lugar al*

⁵¹ Artículo 85.1 TRET, *“Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores... Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos...”*

⁵² Las materias objeto de descuelgue que afectan al tiempo de trabajo son: jornada de trabajo; horario y distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos. Funcional: “Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39”. Organizativas: “Sistemas de trabajo y rendimiento”. Económicas: Sistema de remuneración y cuantía salarial. Y de carácter social: mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de la discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas en su caso, en el plan de igualdad⁵³ aplicable en la empresa.”

No ocurre igual con la concurrencia de convenios prevista en el artículo 84, en la que se da prioridad absoluta al convenio de empresa frente a cualquier otro, aun cuando se encuentre en vigor⁵⁴. En este caso y de forma expresa el legislador incluye como materia objeto de negociación a *“las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal”*⁵⁵.

Si relacionamos el artículo 34.8 TRET con los artículos 82.3 y 84.2, podemos deducir que, salvo que el empresario opte por negociar un nuevo convenio de empresa, siempre tendrá que cumplir con el contenido, límites y procedimientos, que sobre conciliación se prevean en el convenio colectivo en vigor.

Volviendo al artículo 34.8 TRET se observa que no solo se refiere a la negociación colectiva, sino que también habla de la necesidad de alcanzar un acuerdo, entre trabajador y empresario⁵⁶, sobre las medidas a adoptar, siempre dentro del respeto a lo dicho en el convenio colectivo. Hay que llamar la atención, sin embargo, que el ejercicio de los derechos contemplados en este precepto están subordinados a los términos que se prevean en la negociación colectiva⁵⁷.

Respecto de lo anterior cobra importancia la imposibilidad de que un convenio de empresa cambie lo que dice uno de sector, cuando entra en la concurrencia prevista en el artículo 84.2.

3.3. La interpretación de nuestros Tribunales de Justicia sobre algunas medidas de conciliación.

Respecto al tiempo de trabajo, el artículo 34.8 establece que *“el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho”*⁵⁸ y el artículo 37.6 prevé la posibilidad de reducir la jornada ordinaria de trabajo, con disminución proporcional de salario, cuando tenga a su cuidado un menor de 12 años o discapacitado conforme a los criterios legales⁵⁹.

- Para conocer el alcance de estos derechos, la principal cuestión que se ha planteado es diferenciar entre “jornada de trabajo” y “turno de trabajo”.

⁵³ Como ejemplo de plan de igualdad, en el anexo de este trabajo veremos uno.

⁵⁴ Artículo 84.2 TRET *“La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias...”*

⁵⁵ Artículo 84.2 f) TRET

⁵⁶ SSTs, de 13 de junio de 2008 (RJ 2008, 4227) y del 18 de junio de 2008 (RJ 2008, 4230) en las cuales *“reconoce un derecho al cambio de turno siempre que medie un acuerdo previo entre el trabajador y el empleador o así lo establezca el convenio colectivo”*.

⁵⁷ Art. 34.8 último párrafo: *“A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas”*

⁵⁸ La STC 3/2007 de 15 de enero (RTC 2007, 3) considera inconstitucional la denegación de un empresario de la reducción de jornada y cambio horario solicitado por una trabajadora por entender que ello supondría no valorar adecuadamente la dimensión constitucional del art. 14 C.E. es decir, *“su denegación constituiría una discriminación por razón de sexo, de acuerdo con la doctrina constitucional en esta materia”*

⁵⁹ La ampliación legal hasta los doce años *“se justifica en la urgente necesidad de introducir medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral que, a su vez, contribuirán a la creación de empleo, sobre todo, de las mujeres”* en STS de 25 de octubre de 2002 (RJ 2002, 10211) FJ 3.

La STS de 25 de octubre de 2002 (RJ 2002, 10211) entiende el sistema de turnos, “como una forma de organización del trabajo en equipos según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, conforme a un cierto ritmo, continuo o discontinuo implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas, de manera que esta modalidad de trabajo presupone la ocupación sucesiva de los mismos puestos de trabajo por distintos trabajadores, con la obligación de éstos de rotar o cambiar de horario en cadencia de días o semanas”

Mientras que la jornada de trabajo, en su delimitación cuantitativa “expresa la cantidad de tiempo que el trabajador ha de dedicar a la prestación de servicios para el empleador”⁶⁰. Y desde el concepto de jornada máxima, hay que entender “el tiempo de prestación de servicios diario, semanal, mensual, trimestral, cuatrimestral, semestral o anual exigido al trabajador. A su vez, la jornada máxima indica la existencia de un tope a efectos de determinar la cantidad de tiempo que ha de destinarse a la ejecución de las obligaciones del contrato”⁶¹.

Esta diferencia es importante porque el tema que se plantea es establecer el tiempo de la jornada que puede reducirse por el cuidado de hijos menores.

La STSJ de Justicia de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 637/2015 de 31 julio (AS 2016\146), establece que “la reforma operada en el primer párrafo del artículo 37.5, concreta que el derecho a la reducción de jornada por guarda legal debe proyectarse sobre la jornada de trabajo “diaria”, calificativo que delimita el ejercicio del derecho. Por ello, cuando se ejercita el derecho de reducción por guarda legal, esta reducción debe proyectarse sobre todos los días en los que el trabajador o trabajadora tiene que prestar sus servicios profesionales sin excluir, como la actora pretende, el sábado”.

“El trabajador tendrá derecho a reducir su jornada diaria entre un octavo y un máximo de la duración de aquélla. Pero con la finalidad de evitar la acumulación y el disfrute continuado de esta reducción, se aclara que los porcentajes han de aplicarse sobre la jornada diaria y no sobre la calculada en cómputo anual o semanal, como entendió algún órgano judicial, limitando el ejercicio del derecho, haciéndolo, por otro lado, más acorde con su finalidad real aunque dificultando su ejercicio en la práctica. Mientras que, con anterioridad a la reforma, se precisaba la unidad diaria para distribuir el resto de módulos, fueran semanales o anuales, ahora se debe contar con ella sólo con la finalidad de lograr una concreción horaria. De este modo, la jornada se reduce pero no se distribuye en módulos superiores al diario”.

“De este modo, en la actualidad no es admisible legalmente la acumulación de la jornada semanal reducida de lunes a viernes, dejando libre el sábado para conciliar la vida laboral y familiar. La precisión de jornada diaria que hemos relatado pone fin a las múltiples dudas que se planteaban doctrinal y judicialmente. Al utilizarse ahora el referente “diario” para reducir la jornada de trabajo, la complejidad existente desaparece”.

No obstante, en esta sentencia se introduce un elemento nuevo y es la fecha de la entrada en vigor convenio colectivo de la empresa Distribuidora Internacional de Alimentación S.A DIA S.A., en el momento en el que se produjeron los hechos, y el cambio normativo introducido por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, mantenido posteriormente por la Ley 3/2012. La palabra “diaria” no se contempla en el convenio colectivo por lo que a juicio del Tribunal puede deducirse que, si los sujetos negociadores han querido mantener esa

⁶⁰ Cruz Villalón, J, pág.243, 2015.

⁶¹ Ibidem

redacción sin incluir la modificación, debe respetarse su voluntad y considerar esa redacción como una mejora legal.

En sentido similar la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona (Comunidad Autónoma de Cataluña) Sentencia de 23 abril 2014. (AS 2014\1288), en la que aporta una interesante relación doctrinal, sobre la interpretación de artículo 37.5 y su verdadero alcance tras la reforma de la L 3/2012.

En su fundamento jurídico segundo establece "que su derecho a concretar el horario de trabajo se debe llevar a cabo dentro de los márgenes de su jornada diaria de trabajo", fundamentando tal interpretación en el informe y el artículo doctrinal aportados ya en sede judicial, firmados por los profesores universitarios Jesús Lahera Corteza e Iván López García de la Riva, que, respecto a la interpretación del art. 37.5ET, dictamina lo siguiente (folios 70-71): " El art. 37.5ET, en la redacción del decreto- ley 3/12 (RCL 2012, 945) y luego de la ley 3/12, delimita estas reducciones de jornada al módulo diario -jornada de trabajo diaria-. Está claro que todas las reducciones a partir de la entrada en vigor de esta reforma 2012 se someten a esta exigencia de delimitación diaria, descartando otras opciones que venían admitiendo antes los tribunales".

Llamándose la atención sobre la regresión o restricción de este derecho de conciliación, respecto a la regulación anterior. Así, la catedrática Amparo Ballester, en su artículo " De cómo la reforma operada por el RDL 3/12 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades"(Revista de Derecho Social nº 57/12), critica que " el RDL 3/12 ha terminado definitivamente con el debate acerca del alcance del art. 37.5ET configurando una solución homogénea que se aleja de los parámetros de adecuación que requieren las medidas de conciliación para ser efectivas. Con el establecimiento del parámetro diario para la configuración de la reducción de jornada se ha terminado radicalmente con el debate acerca de lo que debe entenderse por jornada u horario a efectos de aplicar el art. 37.5ET. Y también se ha terminado de raíz con las solicitudes de reducción referidas a parámetros temporales superiores al diario que amenazaban con consolidarse.", añadiendo que "La adaptación de la jornada de trabajo que debiera ser el centro de las políticas de conciliación ha quedado desvirtuada al suprimirse la única posibilidad extensiva que podía servir potencialmente para compensar la falta de un derecho de adaptación".

Los catedráticos Antonio Sempere Navarro y R. Martín Jiménez, en su colaboración en "Claves de la Reforma Laboral.Thomson Reuters-Aranzadi", coinciden también en que " a partir de ahora, la reducción de jornada tendrá que ser diaria, eliminando reducciones en cómputos superiores (semanal, mensual o anual)", apostillando que " se ha dicho que esta previsión es más acorde con la finalidad real del derecho, lo cual es cuestionable porque no abarca todas las posibles situaciones personales, pero lo que no resulta dudoso es que dificulta su ejercicio en la práctica".

La profesora R. Poquet Catalá afirma (" Los nuevos derechos de conciliación....", "que con la reforma llevada a cabo por la Ley 3/12 (RCL 2012, 945) el derecho regulador de reducción de jornada por motivos familiares va a quedarse vacío de contenido", mientras que la profesora Pilar Charro Baena, en su comunicación " La concreción horaria en la reducción de jornada por cuidado de hijo menor: la búsqueda de un justo equilibrio de los intereses en juego", sin llegar a tal extremo, concluye que " al amparo de lo previsto en el art. 37.5, la reducción de jornada por cuidado de hijo menor puede quedar reducida a un mero ajuste del horario laboral...."

- Otro tema muy frecuente que es objeto de tratamiento ante los tribunales es la reducción de la jornada contemplada en el artículo 37.5 y 6 del TRET.

La STS de 18 de junio de 2008 (RJ 2008\4230) define, en su fundamento quinto, este precepto, entendiéndolo como *“una norma positiva que contempla una modalidad específica de auxilio a trabajadores con necesidades familiares que atender. En concreto, el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores reconoce a quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.”*

“En el apartado 6º se perfila ese derecho diciendo que “la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en el apartado 4º de este artículo corresponderá al trabajador.”

Ambos apartados, continúa la sentencia forman parte del mismo derecho, por lo que no puede ejercerse uno sin el otro. Entiende que *“el derecho está concebido en cuanto a su modelización de manera favorable al interés del trabajador por cuanto es éste quien concreta el horario y el período de disfrute, pero siempre en el ámbito de la reducción de jornada, una importante alteración que también posee la contrapartida negativa cual es la reducción proporcional del salario”*.

La STSJ de Cantabria nº 466/2013, de 14 de junio (AS 2013/3093), establece que el *“hostigamiento lesiona el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, con perjuicio de la integridad personal y laboral”, al considerar “acreditado no solo el indicio de dicha vulneración, sino el hostigamiento por parte de la empresa demandada a la actora, vulnerando, en concreto los derechos, a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por su derecho a reducción de jornada para el cuidado de un hijo menor, con perjuicio de la integridad personal y laboral. Sin que considere justificado -por el contrario, lo niega-, por la empresa demandada, que ello responda a intereses puramente organizativos que justifiquen su actuación. Valorando al efecto, fundamentalmente, que frente a la petición de la actora de reducción de jornada y concreción horaria, en junio y octubre de 2012, apartemente, lo acepta; pero, luego, le amenaza con relevación de su puesto de encargada, imponerle un horario incompatible con su situación familiar.... Lo que, primero, obliga a la empleada, solicitar excedencia voluntaria, situación en la que permaneció hasta el 1-10-2012; y, después, comunicando al resto de empleadas que ya no era encargada, con una actitud de hostigamiento, que concreta en relevación de funciones y menosprecio, hasta el día 9 de octubre, en que, previo a su baja médica, permanece en el almacén con otra empleada colocando mercancía, le retiran las llaves del establecimiento.... No haciendo valer la empresa, sus pretendidos intereses empresariales en el procedimiento correspondiente (previa negociación de su derecho a reducción de jornada o concreción horaria, si estima que su categoría lo hace incompatible), sino aceptándolo, en principio, pero, luego, requiriendo a la actora, para que desista de su derecho, advirtiéndole al resto de empleadas que tras su reincorporación, no debían atender a las instrucciones de la actora (lo que equivale a rebajar su categoría y responsabilidad), sino de la empleada que la había sustituido. Vulnerando su derecho a la igualdad e integridad psíquica, no constando antecedentes de enfermedad psíquica de la actora, determina que la ansiedad es fruto de la situación laboral creada por la demandada, desde 10-10-2012”*

- La excedencia para cuidado de hijos genera importantes problemas interpretativos sobre sus efectos jurídicos, principalmente si el trabajador o trabajadora desempeñan algún trabajo mientras dura ésta.

La STSJ de Andalucía, nº 1787/2015 de 25 junio (AS 2015\1581) se plantea si la buena fe contractual queda vulnerada por la posibilidad de realizar otro trabajo que permita la conciliación durante la excedencia.

En su FJ 5º, se declara que *“la buena fe contractual se configura "por la disposición personal en orden a la realización del contenido propio de las prestaciones voluntariamente asumidas, por la probidad en su ejecución y por la efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena". El demandante solicitó la excedencia voluntaria para el cuidado de hijos y, mientras se encontraba en esta situación, prestó servicios para una entidad. Esta circunstancia, en modo alguno, puede suponer una transgresión de la buena fe contractual, justificadora de medida sancionadora, ya que consta probado que, precisamente, en esta entidad, su jornada laboral se desarrollaba durante sólo dos días a la semana, existiendo otras razones, tales como la cercanía al centro de trabajo, desde su domicilio o la flexibilidad en el empleo,- que sólo al actor le corresponde valorar-, que le permitían conciliar su vida personal y profesional.... Por lo tanto, no se aprecia transgresión de la buena fe contractual, no siendo justificada la sanción”*

En un supuesto similar pero atendiendo al mantenimiento o no de la situación de asimilación al alta en la Seguridad Social.

La STS de 10 de febrero de 2015 (RJ 2015\673) en el Recurso de Casación para unificación de doctrina mantiene la compatibilidad de la situación asimilada al alta con la realización de un trabajo.

El Tribunal Supremo considera que *“la cotización efectiva y situación asimilada al alta de los períodos de excedencia por cuidado de hijos no están anudados a la dedicación exclusiva al cuidado de hijos o familiares”*.

En su FJ. 3º dice que *“es cierto que la sentencia recurrida afirma que su criterio "admitirá excepciones en el caso de desempeño ocasional de trabajos de poca duración o a tiempo parcial con escasa dedicación horaria, pero en tal caso la carga de la prueba de que tal trabajo o dedicación tiene esa naturaleza marginal corresponde al trabajador que lo alegue". Pues bien, esta Sala Cuarta del TS rechaza esas referencias a lo "ocasional" o a lo "marginal" por considerarlo -de acuerdo también con el Informe del Ministerio Fiscal- "un criterio que se antoja rígido y estricto". En realidad, el único criterio válido es el que aplica la sentencia de contraste, a saber, el de la compatibilidad con el adecuado cuidado del menor, compatibilidad que sí ha sido alegada y probada”*.

Otro aspecto de este tema, es el planteado por la STSJ Castilla-La Mancha núm. 174/2011 de 15 febrero (AS 2011\1034) en la que un empresario se niega a readmitir a una trabajadora por considerar que la situación de excedencia por cuidado de hijos ha desaparecido al desempeñar otro trabajo durante la misma. El Tribunal considera que, siempre que el nuevo trabajo facilite la conciliación de la vida familiar y laboral de la trabajadora, como ocurre en este caso, el empresario está obligado a reconocer este derecho si se cumplen los requisitos constitutivos del mismo.

- El uso de los derechos de conciliación como base de un despido objetivo.

La STSJ de Cataluña, núm. 8061/2012, de 28 de noviembre (AS 2013\851) se refiere a un trabajador sindicalista, que hace uso de su derecho a una modificación horaria para el cuidado de su hijo.

La empresa tiene problemas económicos y ha acudido en dos ocasiones a despidos objetivos por razones económicas y aprovechando esta situación procede a despedir a este trabajador por razones objetivas, alegando dificultades económicas.

El juez rechaza esta pretensión por considerar que *“las alegaciones de la empresa no han desvirtuado adecuadamente los indicios aportados por el trabajador, que inducen a considerar que la verdadera causa del despido no es otra que la de represaliar el legítimo*

ejercicio por parte del mismo de derechos vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral’.

Según las SSTs de 9 de febrero (RJ 1996, 1007), 15 de abril (RJ 1996, 3080) y 23 de septiembre de 1.996 (RJ 1996, 6769), señalan que "los indicios son señales o acciones que manifiestan de forma inequívoca algo oculto, lo que es diferente al significado del término "sospechoso", que no es sino imaginar o aprehender algo por conjeturas fundadas en apariencia".

“La sentencia recurrida viene a aplicar con total acierto estos mismos criterios, razonando con base a ellos que el demandante ha aportado indicios más que suficientes para considerar que la decisión del empleador de proceder a su despido por causas objetivas obedece en realidad a un móvil contrario a derechos fundamentales, en cuanto esconde una represalia al legítimo uso del derecho a reclamar una modificación de las condiciones laborales para poder atender mejor las obligaciones derivadas de las decisiones judiciales respecto a su hijo menor”.

Continúa diciendo la sentencia que si el único despido realizado después de los dos anteriores *“resulta ser además el del trabajador, activo sindicalista, que ha reclamado contra la empresa una modificación horaria y advertido a través del comité de empresa de la posibilidad de ejercitar acciones judiciales, siendo a su vez el más cualificado en su puesto de trabajo, del que no consta queja, sanción o advertencia anterior alguna; la conclusión no puede ser otra que la de entender que se ha justificado sobradamente por el demandante la concurrencia de indicios suficientes para invertir la carga de la prueba, obligando a la empresa a la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la medida adoptada y de su proporcionalidad”*.

“Es por ello que decíamos que la situación económica más bien parece la excusa, que se ha pretendido hacer valer de manera ejemplarizante contra un trabajador que pudiere considerarse molesto por su pertinaz reclamación en legítima defensa de sus derechos”.

La STS (Sala de lo social, Sección 1ª), de 20 de enero 2015 (RJ 2015/222), considera nulo un despido cuando es por razones de conciliación. Así dice que *“una trabajadora que se encuentre en alguna de las circunstancias contempladas en el art. 55.5,b) del ET (RCL 1995, 997) , que son objeto de especial protección por muchas razones (entre ellas, la conciliación de la vida familiar y laboral) podrá ver extinguido su contrato de trabajo por justa causa debidamente acreditada y comunicada: por ejemplo, por finalización del contrato temporal, o por haber cometido una infracción grave y culpable, lo que dará lugar a un despido procedente. Pero si tal causa no existe o no se acredita -lo que, jurídicamente, es lo mismo- el despido no puede ser declarado, obviamente, procedente; pero tampoco puede ser declarado improcedente sino que, necesariamente, debe ser declarado nulo, lo que, como es sabido, tiene un efecto tutelar superior al del despido improcedente. De ahí el error de la sentencia recurrida. Si el Tribunal que consideró que no se trataba de un despido sino de una correcta finalización de un contrato temporal debería haber declarado procedente dicha extinción contractual. Si, por el contrario, la declaró improcedente es porque consideró que no había quedado acreditada tal causa de extinción, pese a que nada de ello se argumenta en la sentencia recurrida, aunque sí en la de instancia, lo cual es ciertamente extraño. Pero, sea como sea, la declaración de improcedencia excluye la de procedencia y, por ende, en aplicación del art. 55.5,b) del ET - con la interpretación constitucional y jurisprudencial que hemos expuesto- no hay más solución correcta que declarar el despido nulo”*.

- Movilidad geográfica. Se contempla la posibilidad de reclamar un derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo en otra localidad por razones de conciliación familiar.

La STSJ de Cataluña, núm. 6947/2015 de 24 de noviembre (AS 2016\40) FJ 3º, mantiene que *“ninguno de los preceptos estatutarios invocados por el recurrente (34, 37 y 40) reconoce a los trabajadores derecho alguno a trasladarse de una localidad a otra con quebrantamiento de las normas convencionales pactadas en materia de movilidad geográfica y con perjuicio para terceros con mejor derecho... (pues) el artículo 34.8 ET (RCL 1995, 997) dispone el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla, lo que ya ha sido atendido debidamente por la empresa” pero no le atribuye “el derecho al traslado de centro por las razones que el recurrente esgrime” sin que resulte aplicable al caso el 40.3 de la Ley Sustantiva (derecho de cónyuge) pues la actora trabajaba para otra empresa diferente a la de su marido; como tampoco los párrafos bis y ter de este mismo precepto pues ni tenía la condición de víctima de violencia de género ni concurría en la misma una situación de discapacidad de las que predicar su derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo en otra localidad”.*

“El contenido del derecho ha de venir configurado por la ley... razón por la cual “la Ley atribuye solo a la voluntad exclusiva del trabajador la concreción dentro de unos determinados límites, que son los ya reiterados de la jornada habitual anterior en los casos de cuidado de hijos y de personas con incapacidad, y no lo extiende a todos los supuestos de conciliación posibles...”. Criterio que se manifiesta en armonía con lo resuelto en la de 8 de octubre de 2012 (RJ 2012, 10006) cuando (por remisión al sustentado en la del Tribunal Supremo de 28 de octubre de 2010 (RJ 2010, 8464)) se viene a insistir que no cabe “elaborar a partir de la Ley 39/1999 “un nuevo catálogo de derechos, al arbitrio de una de las partes...”.

El fundamento jurídico 5º establece que *“Fuera de los casos y situaciones que se dejan relatados, el cambio de destino pretendido al margen del elenco de derechos normativamente definidos y de los cauces convencionalmente dispuestos para este supuesto de movilidad carece de la necesaria cobertura legal y paccionada”*

- Aunque recibe un tratamiento similar a lo visto anteriormente, solo citamos la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 11 de Madrid, núm. 259/2012 de 19 de septiembre (AS 2013\126) por tratarse de un supuesto de conciliación familiar pero para el cuidado de personas mayores y no de hijos.

En esta sentencia *“la empresa demandada no se opone a la reducción de jornada solicitada por la demandante, pero sí a la concreción horaria efectuada por la misma por entender fundamentalmente, que dicha petición carece de amparo legal y excede, los derechos garantizados en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores , al plantear la demandante en realidad, no una reducción diaria en su jornada de trabajo, sino una reducción de carácter semanal y concretada en sólo dos días de la semana, que produce en la empresa desorganización en los trabajos que debe desarrollar la demandante”*

El artículo 37.6 establece que el trabajador tendrá derecho a una reducción de jornada cuando *“precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida”.*

“Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”.

Y el artículo 37.7 TRET establece que *“La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas”*.

Así mismo se ha señalado también por nuestros Tribunales que, conciliar la vida familiar con la laboral, entraña objetivo que emana del principio de protección social, económica y jurídica de la familia consagrado en el art. 39.1) de la CE y que nuestro ordenamiento jurídico ha incorporado de manera explícita a la regulación positiva de las relaciones de trabajo. La obligación de procurar al trabajador la consecución de ese objetivo no se detiene, en el mero cumplimiento de las disposiciones que establece el art. 37.5) del ET. La empresa tiene el deber de facilitar a sus empleados fórmulas que, más allá de los concretos derechos que previene esa normativa, les permitan armonizar necesidades familiares y trabajo con el menor sacrificio posible para ellos cuando los legítimos intereses empresariales no sufren con la medida ningún perjuicio o menoscabo tangible. Es una manifestación del deber de ejercitar los derechos con arreglo a la buena fe que enuncia el art. 7.1) del Código Civil (LEG 1889, 27) .

Por otra parte, ha de señalarse que la petición de la demandante, no contraviene el contenido de lo dispuesto en el II Acuerdo General vigente en la empresa para la aplicación de los Convenio Colectivos provinciales, sin que por lo demás la solicitud de la actora pueda calificarse de caprichosa o arbitraria, pues se trata de una petición motivada por la necesidad de satisfacer un interés expresamente tutelado por el art. 37 del ET : la de atender a sus padres -de avanzada edad y afectados del grado total de minusvalía, respectivamente del 73% y del 33%- , y a tal fin, debe prevalecer la concreción horaria propuesta por la demandante, por cuanto que, tal como se señaló por el Juzgado de lo Social nº 31 de Madrid, en sentencia dictada el 30-11-2007 , en procedimiento seguido a instancia de otra trabajadora frente a la empresa hoy demandada, "esa es la única forma de hacer efectivo el derecho, que primará objetivamente sobre las necesidades productivas de la empresa", necesidades que, no obstante, en el presente caso, no han resultado probadas en forma alguna, debiendo entenderse así que la interpretación efectuada por la empresa, resulta contraria a la efectividad del derecho ejercitado por la demandante al amparo de lo establecido en el citado art. 37 del ET , tal como ha sido interpretado por nuestros Tribunales”.

Otra medida que flexibiliza de forma importante la organización de la empresa por parte del empresario es la distribución irregular de la jornada ya que, salvo que el convenio colectivo prevea otra cosa, el empresario tiene reconocida una disponibilidad del 10% sobre la jornada anual de trabajo. Entendemos que a tenor de lo previsto en el artículo 34.8 del TRET, esta distribución irregular requerirá el acuerdo del trabajador con derecho a conciliación. Aunque la Ley solo dice que esta *“distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella”*, resulta evidente que este apartado guarda una estrecha relación con el contenido del apartado 8 y que en cualquier caso esta decisión siempre va a afectar a *“la duración y distribución de la jornada”*, por lo que entendemos que el empresario ha de contar con el consentimiento del trabajador o trabajadora salvo, que por negociación colectiva se prevea otra cosa.

CAPÍTULO 4

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EMPRESA DIA, SA. DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO-CONTABLE.

Distribuidora Internacional de Alimentos, DIA se constituyó en España el 24 de junio de 1966 como sociedad anónima, por un período de tiempo indefinido. Su domicilio social lo encontramos en Las Rozas, Madrid.

La actividad principal de la sociedad está enfocada al comercio al por menor de productos de alimentación a través de autoservicios, propios o en régimen de franquicia, que utilizan el rótulo de establecimientos de las enseñanzas del Grupo Día.

La Sociedad dominante, abrió su primer establecimiento en Madrid en 1979, cotiza en bolsa y cuenta con establecimientos en España, Portugal, Brasil, Argentina y China.

Su objeto es ofrecer a los consumidores soluciones a sus necesidades de alimentación y productos de gran consumo desde un compromiso único en el mercado con la calidad y el precio, satisfaciendo, además a las personas que trabajan en DIA, a sus proveedores, franquiciados y accionistas, así como a la sociedad en la que desarrolla su actividad.

Dentro de los valores de la sociedad, se pueden destacar los siguientes: Eficacia, respeto, equipo, iniciativa o cliente.

Tomando los datos del año 2015, la compañía cuenta con más de 4.941 tiendas distribuidas por toda España, con aproximadamente 28.765 empleados y empleadas y sus ventas medias han ascendido a la cifra de 5.914,9 millones de euros⁶².

Para nuestro trabajo es muy interesante la tabla siguiente⁶³:

	AÑO 2015	AÑO 2014
Nº Empleados totales aprox.	46.258	40.860
% Mujeres empleadas	66% (30.530)	
% Mujeres en puestos de gestión	37%	
Contratación indefinida	86,83%	
Antigüedad media	6,8 años	
Edad media	20-30 años	

La comparativa de ambos datos nos muestra una compañía con una fuerte presencia, en todo el territorio nacional y que, a pesar de la difícil situación de crisis económica, social y financiera, de los últimos años sigue expandiéndose. Desde su creación realiza una puesta importante por la generación de riqueza, en las zonas donde está presente, a través de la creación de empleo, la promoción de actividades auxiliares derivadas del trabajo de los proveedores y subcontratistas, el cumplimiento con sus obligaciones fiscales así como, entre otras, su compromiso con el desarrollo de políticas de responsabilidad social corporativa o, con acciones de carácter social.

A partir de las cuentas facilitadas por la empresa vamos a analizar algunos de sus indicadores económicos que, aunque no es posible un desglose específico para conocer la influencia de las medidas conciliadoras en los resultados de la empresa, solo pueden

⁶²<http://memoriaanual2015.diacorporate.com/capitulo/informe-sostenible/informacion-general-financiera/DIA-2015>

⁶³ Datos obtenidos a través de: <http://memoriaanual2015.diacorporate.com/>

entenderse sus resultados desde una adecuada organización de su actividad productiva en la que el trabajador ocupa uno de los lugares más importantes.

Aunque la organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, según el artículo 7 de su convenio colectivo⁶⁴, su contenido refleja la importancia que tiene el capital humano para la empresa.

A continuación nos vamos a centrar solo en aquellas medidas, contenidas en el convenio colectivo, que consideramos facilitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

4.1. Análisis comparativo del convenio colectivo del sector y de los convenios colectivos de las empresas.

No existe en el convenio un capítulo especial dedicado a medidas de conciliación, cada una de ellas ha de deducirse del contenido completo de cada uno de sus capítulos. Es una constante de este convenio, como no podría ser de otro modo, la prohibición expresa de cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, aunque el convenio lo plantea desde la declaración de nulidad de cualquier pacto individual o colectivo contra la igualdad en el trabajo⁶⁵.

Entendemos que estas medidas contra la desigualdad o discriminación son una base para la conciliación ya que, salvo las medidas referidas directamente a la maternidad y lactancia biológica, todas las demás pueden ser usadas tanto por trabajadoras como trabajadores. No obstante, como se observa en la tabla anterior quienes más se van a ver beneficiadas por todas estas medidas van a ser las mujeres, por representar a más de la mitad de los trabajadores y por su edad.

En primer lugar decir que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad, obligatorio por tener más de 250 trabajadores⁶⁶. A lo largo del convenio existen referencias a su contenido para explicar algunas de las condiciones de trabajo negociadas.

Las medidas de igualdad comienzan en el artículo 10 cuando se prevé para las nuevas contrataciones la selección de trabajadores en “proporción equilibrada para los diferentes puestos”, “siempre que haya personas candidatas y en igualdad de condiciones y competencias”. Esto implica que, al igual que el resto de medidas estudiadas, es muy difícil conseguir esta igualdad y sobre todo mantenerla si no se tiene en cuenta medidas que faciliten la conciliación. Aunque afecta a cualquiera de los sexos, la idea tradicional de que la mujer es la que se encarga, principalmente de la familia es una realidad y si a eso le añadimos la mayoría del personal femenino, podríamos deducir que estas medidas son las que permiten esta mayor integración en la empresa.

Algunas de las medidas que desarrollan el Plan de Igualdad son, por ejemplo, para el contrato a tiempo parcial la posibilidad, que se le reconoce a la mujer para acceder a otro contrato de mayor jornada, cuando haya vacantes o aumento de plantilla y cuente con los requisitos exigidos para el nuevo puesto de trabajo o la preferencia en el ascenso o promoción para puestos de trabajo en los que estén sub representadas y siempre que exista igualdad de méritos y capacidad.

Dentro de las medidas específicas que consideramos que favorecen la conciliación incluimos las siguientes:

- La regulación del contrato a tiempo parcial⁶⁷ que garantiza la recuperación de la jornada completa, cuando se haya reducido la misma por necesidades del

⁶⁴ Resolución de 11 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA. (BOE 25/04/2013)

⁶⁵ Artículo 8 CC de DIA

⁶⁶ Artículo 45.2 LO 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

⁶⁷ Artículo 14 CC de DIA

trabajador, sin necesidad de justificación. También la posibilidad de negarse a cumplir con el pacto de horas complementarias cuando acredite la realización de otro trabajo y siempre que se deba a medidas de conciliación.

- Aunque, como ya hemos dicho, la organización de la actividad le corresponde a la empresa, cuando necesita personal en un centro de trabajo, antes de contratar a nadie siempre atiende la solicitud de cambio de los trabajadores y también tiene en cuenta el domicilio del trabajador/a por si fuera posible acercar el centro de trabajo al mismo.
- La adjudicación de horarios se realiza de forma individual y con quince días de antelación, aunque esto supone una tranquilidad para el trabajador, también es más fácil tener cuenta su situación personal y actuar en consecuencia. Conocer el horario con 15 días de antelación también permite conciliar el trabajo con sus necesidades o hacer cambios con compañeros o prever medidas alternativas para hacer frente a las necesidades de cada trabajador.
- Respecto de las vacaciones los trabajadores que tienen un hijo/s afectados por una discapacidad severa, tienen preferencia en la elección del periodo de vacaciones, aunque esta primacía es rotatoria para los años sucesivos.

En el capítulo donde más se recogen medidas de conciliación es en el Capítulo VIII, sobre Licencias, protección a la vida familiar y excedencias, en el que se suelen aumentar los días de permiso retribuido por asuntos familiares e incluir supuestos nuevos.

Entre los primeros nos encontramos los tres días por nacimiento de hijo/a o fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de familiar hasta segundo grado, en lugar de dos. O los tres días, anuales, de licencia acumulables en los casos de matrimonio, hospitalización y traslado de domicilio habitual

Dentro de los segundos incluye, entre otros, dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado, incrementándose a 4 días si necesita hacer un desplazamiento⁶⁸. El tiempo imprescindible para las “curas externas” que el trabajador precise realizar en un centro de salud⁶⁹. O “un día, o seis horas al año, con justificación del tiempo empleado con el correspondiente visado del facultativo, para acompañar a un hijo/a menor de 16 años para asistencia médica en consultorio”⁷⁰.

Respecto de las licencias no retribuidas también se observa medidas importantes como la posibilidad de pedir entre un mes, como mínimo y tres como máximo un permiso, para cuidar a parientes hasta segundo grado que “requieran especiales y continuas atenciones”, pudiendo el trabajador, si todo mejora, incorporarse antes de que finalice el plazo.

Si tenemos en cuenta los datos estadísticos incluidos en la tabla ya vista, se encuentra plenamente justificado el apartado II del artículo 47, sobre la posibilidad de obtener una licencia no retribuida para un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre que no pueda realizarse fuera de la jornada laboral.

Se incrementa el periodo de suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento, en dos semanas, si el hijo o el menor adoptado o acogido cuenta con alguna discapacidad legal.

Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por maternidad, un permiso no remunerado, por un tiempo no inferior a un mes ni superior a tres meses. Durante este tiempo la empresa mantiene la cotización de la trabajadora.

⁶⁸ Artículo 46.I.C CC de DIA

⁶⁹ Artículo 64.I.G CC de DIA

⁷⁰ Artículo 64.I. I 1)

También se incrementa el periodo de excedencia por cuidado de un menor hasta 4 años, a contar desde su nacimiento. Manteniéndose igual cuando se trata de cuidado de familiares hasta segundo grado. En ambos casos la reserva de puesto de trabajo se mantiene durante el primer año, después se incorporará a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Llamar la atención sobre el artículo 48 del convenio colectivo en el que se prevé una reducción de la jornada de trabajo diaria de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella para los supuestos de cuidado directo de un menor de 8 años, el Real Decreto Ley 16/2013 de 20 de diciembre, en su artículo 1.4, introdujo una importante modificación ampliando la edad del menor hasta los 12 años. La diferencia se explica por la fecha de aprobación del convenio colectivo y del Real Decreto Ley, 25 de abril y 21 de diciembre de 2013, respectivamente. Por la regla de aplicación de jerarquía normativa, este apartado hay que entenderlo referido a los menores de 12 años.

4.2. Análisis económico-contable de la compañía.

En este subapartado, se va realizar un análisis a nivel económico-financiero de la compañía para de esta manera establecer valoraciones sobre ella, además de ver como la incorporación de medidas encaminadas a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar interfiere en ello.

En primer lugar, vamos a comenzar realizando un análisis de la composición del balance de situación y de la cuenta de pérdidas y ganancias de la compañía a través de las siguientes tablas:

BALANCE DE SITUACIÓN

	AÑO 2015	AÑO 2014	AÑO 2013	AÑO 2012
ACTIVO NO CORRIENTE	2.355.102	1.996.980	2.239.747	2.202.117
Inmovilizado intangible	592.826	497.209	500.001	461.343
Inmovilizado material	1.372.010	1.270.356	1.601.651	1.618.631
Activos financieros l/p	390.266	229.415	138.095	122.143
ACTIVO CORRIENTE	1.087.527	1.130.007	1.130.840	1.202.526
Existencias	562.489	553.119	544.867	527.066
Deudores	221.193	244.592	209661	179.556
Activos financieros c/p	141.403	125.446	94.063	116.305
Otros activos	7.815	7.836	20.212	15.299
Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	154.627	199.004	262.037	350.425
Bancos c/c	-	10		13.875
TOTAL ACTIVO	3.442.629	3.126.987	3.370.587	3.404.643
PATRIMONIO NETO	313.225	377.570	183.636	147.663
PASIVOS NO CORRIENTES	993.553	628.920	839.465	769.251
Deuda financiera no corriente	920.951	532.532	700.672	553.112
Provisiones	51.503	86.100	72.570	100.630
Otros pasivos no corrientes	21.099	10.288	66.223	115.509
PASIVOS CORRIENTES	2.135.851	2.120.497	2.347.486	2.487.729
Deuda financiera corriente	374.279	199.912	212.328	426.623
Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar	1.518.843	1.693.113	1.786.884	1.758.570
Otros pasivos corrientes	242.729	227.472	348.274	302.536
TOTAL PN Y PASIVO	3.442.629	3.126.987	3.370.587	3.404.643

Figura 3: Balance de Situación (en millones de euros)

Fuente: Elaboración propia a partir de la memoria de la empresa DIA, SA.

A partir del balance de situación, vamos a proceder a estudiar, por un lado, la composición del activo y del patrimonio neto más el pasivo de la empresa a través del cálculo del porcentaje que representa cada masa patrimonial respecto del total del balance, (conocido como cálculo de porcentajes verticales), y por otro lado, la variación experimentada por cada componente de los estados financieros, con respecto a datos de períodos anteriores (conocido como cálculo de porcentajes horizontales) en nuestro caso respecto a los años 2015, 2014 y 2013.

**BALANCE DE SITUACIÓN:
% VERTICALES**

	AÑO 2015	AÑO 2014	AÑO 2013	AÑO 2012
<i>ACTIVO NO CORRIENTE</i>	68%	64%	66%	65%
Inmovilizado intangible	25%	25%	22%	21%
Inmovilizado material	58%	64%	72%	74%
Activos financieros l/p	17%	11%	6%	6%
<i>ACTIVO CORRIENTE</i>	32%	36%	34%	35%
Existencias	52%	49%	48%	44%
Deudores	20%	22%	19%	15%
Activos financieros c/p	13%	11%	8%	10%
Otros activos	1%	1%	2%	1%
Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	14%	18%	23%	29%
Bancos c/c	-	0%		1%
TOTAL ACTIVO	100%	100%	100%	100%
<i>PATRIMONIO NETO</i>	9%	12%	5%	4%
<i>PASIVOS NO CORRIENTES</i>	29%	20%	25%	23%
Deuda financiera no corriente	93%	85%	83%	72%
Provisiones	5%	14%	9%	13%
Otros pasivos no corrientes	2%	2%	8%	15%
<i>PASIVOS CORRIENTES</i>	62%	68%	70%	73%
Deuda financiera corriente	18%	9%	9%	17%
Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar	71%	80%	76%	71%
Otros pasivos corrientes	11%	11%	10%	12%
TOTAL PN Y PASIVO	100%	100%	100%	100%

Figura 4. Porcentaje de cada masa patrimonial respecto del total.

Fuente: Elaboración propia, a partir de la memoria de la empresa DIA, SA.

**BALANCE DE SITUACIÓN: %
HORIZONTALES**

	AÑO 2015	AÑO 2014	AÑO 2013	AÑO 2012
<i>ACTIVO NO CORRIENTE</i>	118%	89%	102%	100%
Inmovilizado intangible	119%	99%	108%	100%
Inmovilizado material	108%	79%	99%	100%
Activos financieros l/p	170%	166%	113%	100%
<i>ACTIVO CORRIENTE</i>	96%	100%	94%	100%
Existencias	102%	102%	103%	100%
Deudores	90%	117%	117%	100%
Activos financieros c/p	113%	133%	81%	100%
Otros activos	100%	39%	132%	100%
Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	78%	76%	75%	100%
Bancos c/c				100%
TOTAL ACTIVO	110%	93%	99%	100%
<i>PATRIMONIO NETO</i>	83%	206%	124%	100%
<i>PASIVOS NO CORRIENTES</i>	158%	75%	109%	100%
Deuda financiera no corriente	173%	76%	127%	100%
Provisiones	60%	119%	72%	100%
Otros pasivos no corrientes	205%	16%	57%	100%
<i>PASIVOS CORRIENTES</i>	101%	90%	94%	100%
Deuda financiera corriente	187%	94%	50%	100%
Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar	90%	95%	102%	100%
Otros pasivos corrientes	107%	65%	115%	100%
TOTAL PN Y PASIVO	110%	93%	99%	100%

Figura 5. Variación porcentual de cada masa patrimonial respecto al período anterior.

Fuente: Elaboración propia, a partir de la memoria de la empresa DIA, SA.

La siguiente tabla se refiere a la cuenta de resultados, utilizando para ella los mismos cálculos anteriores.

CUENTA DE RESULTADOS

	AÑO 2015	AÑO 2014	AÑO 2013	AÑO 2012
<i>IMPORTE DE LA CIFRA DE NEGOCIO</i>	9.021.669	8.116.217	9.987.265	9.839.347
Ventas	8.925.454	8.010.967	9.844.338	9.707.554
Otros Ingresos	96.215	105.250	142.927	131.793
GASTOS DE EXPLOTACIÓN	8.747.527	7.792.310	9.661.645	9.531.210
<i>Consumo mercaderías y otros</i>	7.018.881	6.350.221	7.821.780	7.754.444
Gastos de Personal	847.233	660.282	820.273	781.545
Otros gastos de explotación	881.413	781.807	1.019.592	995.221
RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	274.142	323.907	325.620	308.137
Ingresos Financieros	9.265	16.447	9.822	26.211
Gastos Financieros	65.291	57.259	49.467	52.052
Rdo. procedente de instrumentos fros.		103	-105	-85
Bº de sociedades por el método de participación			554	1.070
Bº ANTES IMPUESTOS (O. Continuas)	218.116	283.198	286.424	283.281
* Impuesto sobre beneficios	82.610	-74.556	-95.495	-101.839
Bº DESPUES IMPUESTOS (O. Continuas)	300.726	208.642	190.929	181.442
Rdo. Actividades interrumpidas	-1.477	120.582	5.129	-35.056
Bº NETO	299.249	329.224	196.058	146.386

Figura 6. Cuenta de Resultados (en millones de euros).

Fuente: Elaboración propia, a partir de la memoria de la empresa DIA, SA.

CUENTA DE RESULTADOS: % VERTICALES

	AÑO 2015	AÑO 2014	AÑO 2013	AÑO 2012
IMPORTE DE LA CIFRA DE NEGOCIO	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Ventas	98,93%	98,70%	98,57%	98,66%
Otros Ingresos	1,07%	1,30%	1,43%	1,34%
GASTOS DE EXPLOTACIÓN	96,96%	96,01%	96,74%	96,87%
<i>Consumo mercaderías y otros</i>	77,80%	78,24%	78,32%	78,81%
Gastos de Personal	9,39%	8,14%	8,21%	7,94%
Otros gastos de explotación	9,77%	9,63%	10,21%	10,11%
RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	3,04%	3,99%	3,26%	3,13%
Ingresos Financieros	0,10%	0,20%	0,10%	0,27%
Gastos Financieros	0,72%	0,71%	0,50%	0,53%
Rdo. procedente de instrumentos fros.	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Bº de sociedades por el método de participación			0,01%	0,01%
Bº ANTES IMPUESTOS (O. Continuas)	2,42%	3,49%	2,87%	2,88%
* Impuesto sobre beneficios	0,92%	-0,92%	-0,96%	-1,04%
Bº DESPUES IMPUESTOS (O. Continuas)	-0,02%	2,57%	1,91%	1,84%
Rdo. Actividades interrumpidas	-0,02%	1,49%	2,62%	-0,36%
Bº NETO	3,32%	4,06%	1,96%	1,49%

Figura 7. Porcentaje de cada masa patrimonial respecto de la cifra de negocios.

Fuente: Elaboración propia, a partir de la memoria de la empresa DIA, SA.

CUENTA DE RESULTADOS: % HORIZONTALES

	AÑO 2015	AÑO 2014	AÑO 2013	AÑO 2012
IMPORTE DE LA CIFRA DE NEGOCIO	111,16%	81,27%	101,50%	100%
Ventas	111,42%	81,38%	101,41%	100%
Otros Ingresos	91,42%	73,64%	108,45%	100%
GASTOS DE EXPLOTACIÓN	112,26%	80,65%	101,37%	100%
<i>Consumo mercaderías y otros</i>	110,53%	81,19%	100,87%	100%
Gastos de Personal	128,31%	80,50%	104,96%	100%
Otros gastos de explotación	112,74%	76,68%	102,45%	100%
RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	84,64%	99,47%	105,67%	100%
Ingresos Financieros	56,33%	167,45%	37,47%	100%
Gastos Financieros	114,03%	115,75%	95,03%	100%
Rdo. procedente de instrumentos fros		-98,10%	123,53%	100%
Bº de sociedades por el método de participación			51,78%	100%
Bº ANTES IMPUESTOS (O. Continuas)	77,02%	98,87%	101,11%	100%
* Impuesto sobre beneficios	-110,80%	78,07%	93,77%	100%
Bº DESPUES IMPUESTOS (O. Continuas)	144,13%	109,28%	105,23%	100%
Rdo. Actividades interrumpidas	-1,22%	2350,98%	-14,63%	100%
Bº NETO	90,90%	167,92%	133,93%	100%

Figura 8. Variación porcentual de cada masa patrimonial respecto al período anterior.

Fuente: Elaboración propia, a partir de la memoria de la empresa DIA, SA

Los ratios que se obtienen a partir de los datos anteriores son los siguientes:

RATIOS	FÓRMULAS	AÑO 2015	AÑO 2014	AÑO 2013	AÑO 2012
LIQUIDEZ					
FONDO DE MANIOBRA	AC-PC	-1048324	-990490	-1216646	-1285203
LIQUIDEZ A C/P	AC/PC	0,51	0,53	0,48	0,48
ENDEUDAMIENTO					
R. ENDEUDAMIENTO	PASIVO/PN+PASIVO	0,91	0,88	0,95	0,96
RENTABILIDAD					
RENTABILIDAD ECONÓMICA	BAIT/ACTIVO	0,08	0,10	0,10	0,09
MARGEN SOBRE VENTAS	MB/VENTAS	0,02	0,04	0,03	0,03
RENTABILIDAD FRA.	BAT/FFPP	0,70	0,75	1,56	1,92
EFICIENCIA OPERATIVA					
ROTACIÓN DEL ACTIVO	VENTAS/ACTIVO	2,59	2,56	2,92	2,85
ROTACIÓN AC	VENTAS/AC	8,21	7,09	8,71	8,07
PLAZO MEDIO COBRO CLIENTES	DEUDOES*365/VENTAS	9,05	11,14	7,77	6,75
PLAZO MEDIO PAGO PROVEED.	PROVEED.*365/VENTAS	62,11	77,14	66,25	66,12
SOLVENCIA					
R. SOLVENCIA	ACTIVO/PASIVO	1,10	1,14	1,06	1,05

Figura 9. Cálculo de Ratios.

Fuente: Elaboración propia, a partir de la memoria de la empresa DIA, SA.

Tras realizar las anteriores tablas y los diferentes cálculos sobre ellas, procedemos a su análisis:

Evolución del activo: Es destacable, como el activo inmovilizado junto con las existencias son las masas patrimoniales con mayor porcentaje dentro del activo, debido a causas como la amplia red de tiendas e instalaciones que posee la compañía sin olvidarnos de su continua expansión y renovación y respecto a las existencias, al ser su actividad principal. También es importante recalcar, lo sucedido en el año 2014, en términos generales se produce una disminución, esto puede explicarse por el siguiente motivo, la compañía franquicia un elevado número de sus tiendas, lo que provoca que se desprenda de instalaciones, tiendas, existencias, mobiliario... de ahí que haya una disminución en términos generales durante el año 2014. Todo lo contrario sucede en el año 2015, en el cual comienza a crecer, debido a que en este año la compañía adquiere cadenas de supermercados para convertirlos en tiendas maxi propias, un claro ejemplo es la adquisición de la cadena de supermercados "Al Lado Spar" en la provincia de Sevilla, lo que provoca tener mayor activo.

Evolución del pasivo: Encontramos la deuda tanto a l/p como a c/p que va incrementándose en los períodos estudiados, situándose en el año 2015 en un 93% en el largo plazo y en un 18% en el corto plazo. Como se puede observar, la empresa se financia con capital ajeno lo que en términos contables se conoce como apalancamiento, término que explica la relación entre capital ajeno y capital propio, a mayor capital ajeno, mayor apalancamiento y menor inversión del capital propio. También es importante destacar, como han disminuido los acreedores comerciales del año 2014 al año 2015, disminución del 9%.

Evolución de los resultados: La compañía obtiene resultados positivos, los cuales aumentan bastante en el año 2014. Dentro de los resultados obtenidos consideramos necesario recalcar la cifra de ventas del año 2015 las cuales se incrementan considerablemente respecto al período anterior, después los gastos de explotación son bastante elevados a causa sobre todo del consumo de mercaderías.

Respecto a los gastos de personal, es destacable el descenso producido en el año 2014, lo cual puede explicarse por que la compañía durante ese año, franquicia muchas de sus tiendas, lo que causa que además de desprenderse de activos, se desprende de trabajadores, de esta manera esta cifra disminuye. Sin embargo al año siguiente, en el año 2015, se produce todo lo contrario, lo que puede justificarse por ejemplo, por la adquisición por parte de la empresa de una amplia cadena de supermercados, lo que origina que en el caso del personal, se subroguen muchos de los trabajadores, de ahí que esta cifra se eleve un 48% respecto al año anterior. Además de todo esto, no podemos olvidarnos de la política que posee la empresa respecto a sus trabajadores. Esta política está compuesta entre otros, por medidas de conciliación, lo que hace que sus trabajadores puedan conciliar su vida familiar, personal y laboral. Esto se traduce en trabajadores más eficaces, eficientes, motivados... lo que puede mostrarse en los resultados obtenidos, es decir, a pesar de que la adaptación de las diferentes medidas de flexibilidad en su política supone costes para la compañía, esto no se traduce en la reducción de resultados, todo lo contrario, esto hace que los resultados se incrementen en términos generales.

Análisis de la liquidez: Nos encontramos ante una situación inestable desde el punto de vista financiero debido a que su fondo de maniobra toma valores negativos, lo que nos indica que los recursos a largo plazo solo financian una parte del activo no corriente, el resto junto con el activo corriente, está financiado con recursos a corto plazo.

Respecto al endeudamiento, hay que subrayar que los recursos ajenos suponen el 90% aproximadamente del total de las fuentes de financiación, por lo que la autofinanciación sólo es del 10%.

En cuanto a la eficiencia operativa, la rotación del activo aumenta durante los años 2012-2014, disminuye un poco en 2014 para volver a crecer en 2015. Respecto al período de cobro a clientes y pago a proveedores, sufren un incremento en el año 2014, para en el año 2015 comenzar a disminuir otra vez, estos datos no suponen inconvenientes para la compañía debido a que el período de cobro se sitúa en 9 días en 2015 siendo bastante inferior al período de pago que se sitúa en 62 días en 2015.

Análisis de la solvencia: Aquí vamos a ver la capacidad que posee la empresa para hacer frente a todas sus deudas, es decir, si el activo real existente es suficiente para cubrir todos sus compromisos de pago, lo cual vemos tras los ratios calculados, que la compañía es solvente a largo plazo, ya que el valor que debe poseer la ratio debe ser mayor que 1 y la compañía tiene un 1,10 en el año 2015.

Análisis de la rentabilidad: Tanto la rentabilidad económica como la financiera presentan datos positivos, a pesar de que disminuyen en el último período analizado.

En resumen al análisis realizado, la compañía a pesar de presentar una situación inestable de liquidez en el corto plazo, posee activos suficientes para hacer frente a sus obligaciones, así lo demuestra el ratio de solvencia a largo plazo. Presenta resultados

positivos así como rentabilidades económica y financiera positivas, sin olvidar sus puntos débiles, como los gastos de explotación, sobre todo los de consumo de mercaderías o el elevado porcentaje de su deuda a largo plazo.

Analizada la compañía, salta a la luz, los resultados que obtiene a pesar de la situación de desequilibrio económico-financiero que vivimos actualmente en nuestra sociedad. Muchos son los factores que inciden para que la empresa siga sobreviviendo y generando riqueza, dentro de esos factores existen algunos intangibles que no se recogen en las cuentas, hablamos del tema principal de nuestro trabajo, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de ella, las medidas existentes para su consecución, las cuales son muy beneficiosas para tanto para las empresas como para los trabajadores. Un ejemplo lo encontramos en la tasa de absentismo, desde que se implementan en las compañías las medidas de flexibilidad relativas a la conciliación esta tasa ha disminuido, situándose en la empresa día en el año 2015 en torno al 6,44%⁷¹.

⁷¹ <http://memoriaanual2015.diacorporate.com/assets/pdf/informe-de-actividades-resumen-ejecutivo.pdf>

5. CONCLUSIONES

Tras la investigación llevada a cabo y la búsqueda de información necesaria para la realización de este trabajo hemos llegado a las siguientes conclusiones:

En primer lugar, destacar como la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral por la década de los años noventa, provocó un gran cambio social además de caracterizar a la cuarta transición demográfica.

En segundo lugar, la reducción de las políticas sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar por la crisis económica, financiera y social de los últimos años ha hecho que se dé prioridad a otro tipo de medidas centradas en aspectos como lucha contra la pobreza, incremento del empleo, consecución de unos niveles mínimos de educación y sanidad, han dejado a un lado las enfocadas a la conciliación. Si a eso le añadimos la influencia negativa que han tenido las últimas reformas laborales sobre los derechos de los trabajadores, pueden entenderse el retroceso que se ha producido en el reconocimiento de estos derechos.

En tercer lugar, hacer hincapié en el retraso que se ha producido en la maternidad, debido, entre muchas causas, a la dificultad que tienen las mujeres de compaginar su vida laboral y familiar a pesar de las diferentes medidas tendentes a su consecución, lo que hace repensar si las medidas de conciliación realmente facilitan la maternidad o provoca que dejen el mercado laboral las mujeres cuando tienen hijos, situación más atenuada aún debido a la situación de crisis por la que está pasando la sociedad en la que vivimos.

En cuarto lugar, señalar, no solo el mantenimiento sino el incremento de las diferencias salariales aún existentes entre hombres y mujeres, siendo la brecha salarial cada más elevada, lo que atenúa cada vez la desigualdad existente por razón de sexo, alejándose no solo de la efectividad de medidas de conciliación sino de la igualdad formal recogida en nuestra Constitución.

En quinto lugar, a partir de las sentencias analizadas, de las que solo hemos utilizado una breve muestra, se constata la dificultad que aún existe para poder conciliar la vida familiar y personal con la familiar. Aunque y esto es positivo la mayor parte de las sentencias hacen una interpretación amplia de la norma exigiendo que sea el empresario el que demuestre de forma clara y sin ninguna duda sus necesidades organizativas para negarse a reconocer las medidas que garantizan el derecho de conciliación.

En sexto lugar, nos ha parecido interesante que los demandantes en algunas de estas sentencias son hombres. Eso nos hace pensar que realmente algo está cambiando y que ante todo la conciliación no tiene género.

En séptimo y último lugar, referirme a mi empresa. Como he dicho en el trabajo los resultados contables demuestra que la empresa cuenta con una buena organización y estrategias para mantenerse en el mercado e, incluso crecer, en estos años de crisis. Es evidente que son muchos los factores que influyen en una cuenta de resultados favorable, pero también lo es que una empresa del tamaño de DIA, en número de empleados, difícilmente podría alcanzar esos resultados si los trabajadores no produjeran a los niveles esperados por la empresa. Aunque no es fácil evaluarlo, a través de los datos económicos de la empresa, analizada en el apartado 2 del capítulo 4, se puede desprender, que un trabajador estable y contento favorece su motivación siendo más eficaz y eficiente. Si tenemos en cuenta la edad media de los trabajadores y que la mayor parte de ellos son mujeres, es fácil deducir que las medidas de conciliación forman parte de la estrategia de la empresa. Aunque estas medidas, salvo las relativas a la maternidad biológica, no tienen sexo, es una realidad que hoy por hoy la mujer es la que se encarga de los niños y de las personas mayores a su cargo. Si relacionamos todo ello se producen una serie de necesidades: embarazos, hijos, cuidados de padres o familiares mayores e incluso la

posibilidad de una proyección dentro y fuera de la empresa, que la empresa ha de tener en cuenta en sus grandes números y en la propia organización del día a día de sus centros de trabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (2009): “Educación y Atención a la Primera Infancia en Europa: un medio para reducir las desigualdades sociales y culturales”. *Comisión Europea*.

Aguado, E. (2014): “La conciliación: dilemas abiertos. Malestares latentes, pactos incumplidos, incoherencias y desencuentros”. *Quaderns de ciéncies socials*, 27, (3-35).

Campillo, I. (2014): “Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014). Un marco explicativo”, *Investigaciones feministas*, vol.5, (207-231).

Correo, M; Jiménez, J (2016): “Sombras y luces en la aplicación de la Ley de dependencia”, *Gaceta sanitaria: Órgano oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria*, Vol. 30, Nº1, (77-80)

Cruz Villalón, J (2015): *Compendio de Derecho del Trabajo*, ed. Tecnos, 8ª ed. Madrid.

Cuenca, B.; Suarez, P. (2015): “El papel de las políticas activas: una perspectiva desde las comunidades autónomas”, *Revista vasca de economía*, 87, (282-309).

Gárate, FJ. (2013): “Las medidas de flexibilidad interna en la reforma laboral de 2012, en especial las relacionadas con la clasificación profesional, la determinación del contenido de la prestación de trabajo objeto del contrato y la movilidad funcional”, BIB 2013/2368, *Revista Doctrinal Aranzadi Social num.8/2013*.

Gómez Reino, E. y Carnota (2013): “La Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea”, *Revista jurídica de la Universidad de Santiago de Compostela*, Nº extra 1, (175-193).

Guirao, C.; Martín, M (2012): “El marco jurídico, mediático y político de la Conciliación en España. Desde 1999 hasta 2009”, *Estudios sobre el mensaje periodístico*, 18, (475-485).

López, D.; Orta, P.; Sierra, L. (2012): *Contabilidad y análisis financiero*. Ediciones Pirámide, Madrid.

Quintana, JM. (2012): “¿Flexibilidad laboral, flexiseguridad o flexplotación?”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26, 131-159.

Quintanilla, B. (2005): “La Conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1), 95-129.

Merino, I. (2015): “La Conciliación laboral, personal y familiar: Análisis desde una doble vertiente: Comunitaria y Nacional”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, 26.

Peñalver, R. (2009): “El plan Educa3, apostando por el primer ciclo del de Educación Infantil”, *CEE Participación Educativa*, 12, (8-19).

Santos, M.; Valdés, F.; Silva, J.; Lasierra, JM.; Pérez, L.; Pérez, M. (2012): *Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid.

Páginas web consultadas

Ministerio de Igualdad, (2010): “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”. <http://www.ccoo-servicios.es/archivos/dia/PLANIGUALDADDIAFIRMADOBN070312.pdf> (Consultado 16/06/2016)

<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (Consultado 23/03/2016).

<http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CDSFT/1989-CDSFT.htm> (Consultado 19/05/2016)

- <http://www.derechoyperspectiva.es/2016/01/10/europa-y-la-baja-por-maternidad/>
(Consultado 11/06/2016)
- <http://www.diacorporate.com/recursos/doc/corporativo/20150223/2015/cuentas-anuales-e-informe-de-gestion-consolidados-2015.pdf> (Consultado 05/05/2016)
- https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/191/es/2/EF09191ES.pdf (Consultado 16/05/2016).
- http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_es.htm
(Consultado 12/06/2016)
- http://www.famp.es/racs/conciliam2/doc/Folleto_conciliam.pdf (Consultado 15/03/2016).
- <http://www.famp.es/racs/conciliam2/doc/Memoria%20Conciliam%20III.pdf>
(Consultado 18/03/2016)
- http://www.famp.es/racs/conciliam2/mod_Pacto_Loc_Conciliam_2014.
(Consultado 18/03/2016)
- <http://www.famp.es/racs/ObsIgualdad/consulta/consulta.php> (Consultado 19/03/2016)
- http://www.feteugtcyl.es/sites/default/files/libro_infantil_0-3-FETE-UGT-CyL.pdf
(Consultado 12/06/2016)
- <http://www.ine.es/prensa/np790.pdf> (Consultado 30/04/2016).
- <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>
- http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf (Consultado: 17/10/2015).
- [http://www.igualdadenaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa\(BIE\)n-11.pdf](http://www.igualdadenaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa(BIE)n-11.pdf) (Consultado 18/02/2016).
- http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011/ficheros/2011_11_23_DIR_MATER.pdf (Consultado 11/06/2016)
- <http://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/fondoseuropeosenandalucia/prog4.php> (Consultado 02/05/2016)
- <http://memoriaanual2015.diacorporate.com/capitulo/informe-sostenible/informacion-general-financiera/DIA-2015> (consultado 05/05/2016)
- <http://memoriaanual2015.diacorporate.com/assets/pdf/informe-de-actividades-resumen-ejecutivo.pdf> (consultado 06/05/2016)
- http://www.seap.minhap.gob.es/web/prensa/notas_de_prensa/notas/2006/01/2006_01_01.html (Consultado 03/05/2016)
- <http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=1635>
(Consultado 11/06/2016).

Normas jurídicas:

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 30 de marzo de 2010.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de seguridad y de la salud en el trabajo de de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad y oportunidades y e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la se aplica el Acuerdo marco y revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento civil.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia.
- Ley 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estado de Autonomía para Andalucía.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 35/2007, de 15 de noviembre, por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto Legislativo 31/1995, de 8 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.
- Real Decreto Legislativo 5/2001 de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del reforma de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de la calidad.
- Real Decreto Legislativo 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad.
- Real Decreto Legislativo 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la seguridad social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (B.O.E. núm. 161, de 3 de julio).
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
- Recomendación del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de niños y niñas. (92/241/CEE)
- Resolución de 11 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A y Twins Alimentación, S.A.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 2015 (RJ 2015\673).
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo social, Sección 1ª), de 20 de enero 2015 (RJ 2015/222).
- Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de junio de 2008 (RJ 2008\4230).
- Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de octubre de 2002 (RJ 2002, 10211).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 23 de septiembre de 1996 (RJ 1996/6769).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 15 de abril (RJ 1996/3080).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 9 de febrero (RJ 1996/1007).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 6947/2015 de 24 de noviembre (AS 2016\40).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 637/2015 de 31 julio (AS 2016\146).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, nº 1787/2015 de 25 junio (AS 2015\1581).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 8061/2012, de 28 de noviembre (AS 2013\851).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria nº 466/2013, de 14 de junio (AS 2013/3093).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha núm. 174/2011 de 15 febrero (AS 2011\1034).

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona (Comunidad Autónoma de Cataluña) de 23 abril 2014. (AS 2014\1288).

Sentencia del Juzgado de lo Social núm.11 de Madrid. Sentencia núm. 259/2012 de 19 de septiembre. (AS 2013/126).

7. ANEXO.

Como anexo a este trabajo, adjuntamos por un lado el Plan de Igualdad de la empresa analizada en el capítulo 4, la empresa Dia, S.A, el cual lo encontramos en la siguiente dirección web:

<http://www.ccoo-servicios.es/archivos/dia/PLANIGUALDADDIAFIRMADOBN070312.pdf>

Y por otro lado, el convenio colectivo de dicha empresa, el cual se encuentra recogido en la siguiente web:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-4393.

